

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE AGOSTO 2018

Tema: "Estrés laboral y la permanencia a corto y largo plazo de los empleados del sector textil"

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión del Talento Humano

Autor: Ingeniera Patricia Marianela Sánchez Flores.

Director: Economista Ángel Enrique Chico Frías, Magister.

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA*, e integrado por los señores *Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magister*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: *“Estrés laboral y la permanencia a corto y largo plazo de los empleados del sector textil”*, elaborado y presentado por la *Ingeniera Patricia Marianela Sánchez Flores*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente del Tribunal

Ing. Jorge Enrique Jordán Vaca, Mg.
Miembro del Tribunal

Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: Estrés laboral y la permanencia a corto y largo plazo de los empleados del sector textil, le corresponde a *Ingeniera Patricia Marianela Sánchez Flores*, autora bajo la Dirección de *Economista Ángel Enrique Chico Frías, Magister*, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Patricia Marianela Sánchez Flores
C.C. 1803873981

Economista Ángel Enrique Chico Frías, Magister
C.C. 1802645828

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Patricia Marianela Sánchez Flores.
C.C. 1803873981

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vii
AGRADECIMIENTO	viii
DEDICATORIA	ix
RESUMEN EJECUTIVO	x
EXECUTIVE SUMMARY	xii
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1. Área de conocimiento	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	2
3.3. Autor	2
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	3
4.1. Definición del problema de la investigación	3
4.2. Objetivos de la investigación	5
4.3. Justificación de la investigación	6
4.4. Marco teórico referencial	8
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
6. CONCLUSIONES	52
7. RECOMENDACIONES	53
8. REFERENCIAS CITADAS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Causas del Estrés Laboral _____	29
Tabla 2. Pérdidas y costos producidos por el estrés laboral _____	37
Tabla 3. Población y Muestra _____	41
Tabla 4. Factores Cuestionario Estrés Laboral _____	44
Tabla 5. Niveles de Estrés Laboral _____	45
Tabla 6. Factores de Estrés Laboral _____	45
Tabla 7. Índice de Alfa de Cronbach _____	45
Tabla 8. Género _____	46
Tabla 9. Estado Civil _____	47
Tabla 10. Edad _____	48
Tabla 11. Grupo Ocupacional _____	49
Tabla 12. Resultados nivel general de estrés _____	50
Tabla 13. Resultados Factor Clima Organizacional _____	51
Tabla 14. Resultados Factor Estructura Organizacional _____	52
Tabla 15. Resultados Factor Territorio Organizacional _____	53
Tabla 16. Resultados Factor Tecnología _____	54
Tabla 17. Resultados Factor Influencia del Líder _____	55
Tabla 18. Resultados Factor Falta de Cohesión _____	56
Tabla 19. Resultados Factor Respaldo del Grupo _____	57
Tabla 20. Pérdidas y costos monetarios a corto plazo por el estrés laboral _____	58
Tabla 21. Pérdidas y costos monetarios a largo plazo por el estrés laboral _____	59
Tabla 22. Correlación Estrés Laboral * Jornadas de Trabajo _____	60
Tabla 23. Coeficiente de correlación R _____	61
Tabla 25. Modelo Operativo _____	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Género	46
Gráfico 2. Estado Civil	47
Gráfico 3. Edad	48
Gráfico 4. Grado Ocupacional	49
Gráfico 5. Nivel General de Estrés	50
Gráfico 6. Clima Organizacional	51
Gráfico 7. Estructura Organizacional	52
Gráfico 8. Territorio Organizacional	53
Gráfico 9. Tecnología	54
Gráfico 10. Influencia del Líder	55
Gráfico 11. Falta de Cohesión	56
Gráfico 12. Respaldo del Grupo	57
Gráfico 13. Coeficiente de correlación	61

AGRADECIMIENTO

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial mi Madre y mi Padre que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi maestría y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Asimismo, agradezco infinitamente a mis Hermanos a mi Hijo que con sus palabras me hacían sentir orgullosa de lo que soy y de lo que les puedo enseñar. Ojalá algún día yo me convierta en se fuerza para que puedan seguir avanzando en su camino.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí. A mis hermanos Paúl, Diego, Luis y a mi hijo Diego Paúl por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: ESTRÉS LABORAL Y LA PERMANENCIA A CORTO Y LARGO
PLAZO DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR TEXTIL

AUTORA: *Ingeniera Patricia Marianela Sánchez Flores.*

DIRECTOR: *Economista Ángel Enrique Chico Frías, Magister.*

FECHA: *03 de marzo de 2021*

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tuvo como objetivo principal el Investigar el Estrés Laboral y la permanencia a corto y largo plazo de los empleados del sector textil, con una fundamentación teórica y con la medición de los factores principales que afectan a este grupo, para lo cual se utilizó el Cuestionario para medir el Estrés Laboral publicado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) a un total de 116 colaboradores.

El estrés laboral está relacionado con las jornadas de trabajo, esto se pudo determinar utilizando la prueba estadística Spearman que obtuvo un valor de ($r=,025$). El nivel general de estrés que existe en los colaboradores de las empresas del sector textil se encuentra en intermedio el 96 por ciento de la población, el factor que genera más estrés es el denominado Influencia del Líder, que está relacionado con los estilos de dirección que son percibidos como autoritarios y coercitivos, el estrés laboral ocasiona además pérdidas para las empresas del sector textil, puesto que se presentan faltas a trabajar, deserción laboral, mayor riesgo de accidentes, generando gastos por producción, liquidaciones, gastos médicos, entre otros.

Entre las conclusiones principales se encuentra que altos niveles de estrés afectan el estado de ánimo de los trabajadores, son menos productivos, el desempeño laboral es

deficiente, existen mayor número de pérdidas en materia prima, mayor riesgo de accidentes, ausentismo y rotación laboral ocasionado grandes pérdidas para las empresas del sector textil, por lo que finalmente se presenta un modelo para fomentar ambientes saludables en el sector textil, orientado a la prevención del Estrés Laboral. Finalmente se recomienda realizar más adelante nuevamente una medición de los niveles de estrés laboral con miras a seguir el problema de cerca con un seguimiento constante por el bienestar de la salud de los trabajadores de las empresas del sector textil y de ser necesario generar intervenciones oportunas que disminuyan el impacto en el bienestar laboral.

DESCRIPTORES: *COLABORADORES, CORTO, COSTOS, ESTRES, LABORAL, LARGO, LIDERAZGO, PLAZO, RENDIMIENTO, TEXTIL.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

THEME: LABOR STRESS AND THE SHORT AND LONG-TERM
PERMANENCE OF EMPLOYEES IN THE TEXTILE SECTOR

AUTHOR: *Ingeniera Patricia Marianela Sánchez Flores.*

DIRECTED BY: *Economista Ángel Enrique Chico Frías, Magister.*

DATE: *03 de marzo de 2021*

EXECUTIVE SUMMARY

The main objective of this research was to Investigate Labor Stress and the short and long-term permanence of employees in the textile sector, with a theoretical foundation and with the measurement of the main factors that affect this group, for which it was used the Questionnaire to measure Work Stress published by the International Labor Organization (ILO) and the World Health Organization (WHO) to a total of 116 collaborators.

Work stress is related to working hours, this could be determined using the Spearman statistical test, which obtained a value of ($r = .025$). The general level of stress that exists in the collaborators of the companies in the textile sector is found in intermediate 96 percent of the population, the factor that generates more stress is the so-called Influence of the Leader, which is related to the management styles that are perceived as authoritarian and coercive, work stress also causes losses for companies in the textile sector, since there are absences from work, job desertion, greater risk of accidents, generating expenses for production, settlements, medical expenses, among others.

Among the main conclusions is that high levels of stress affect the mood of workers, they are less productive, job performance is poor, there are a greater number of

losses in raw materials, greater risk of accidents, absenteeism and job rotation caused large losses for companies in the textile sector, which is why a model is finally presented to promote healthy environments in the textile sector, aimed at preventing Occupational Stress.

Finally, it is recommended to carry out a measurement of work stress levels again later with a view to following the problem closely with constant monitoring for the well-being of the health of workers in the textile sector companies and, if necessary, generating timely interventions that reduce the impact on job well-being.

KEYWORDS: *EMPLOYEES, SHORT, COSTS, STRESS, LABOR, LONG, LEADERSHIP, TERM, PERFORMANCE, TEXTILE.*

INTRODUCCIÓN

Desde hace mucho tiempo se ha venido estudiando dentro del ámbito laboral a un riesgo psicosocial sumamente nocivo por las consecuencias en las que puede desencadenar, este se refiere al estrés laboral, que según la revisión de la literatura varios autores la definen como un conjunto de factores ambientales que generan sentimientos de tensión, percibidos como amenaza o peligro, a los cuales se les denomina estresores, generando una respuesta tanto fisiológica, como es el caso de la activación corporal y psicológica, con las actitudes, conductas, emociones, pensamientos y sentimientos emitidos por la persona, desencadenando finalmente en un proceso con los estresores y la respuesta, en como la persona percibe y reacciona frente a determinada situación de estrés.

Se considera que todos los trabajadores en algún momento han sufrido de estrés, por tal razón los gerentes, directores departamentales, colaboradores lo ven o consideran como algo normal en el ámbito laboral, dejando de lado las graves consecuencias que incluso en ocasiones podrían desencadenar en la muerte. Por lo tanto, el presente trabajo se enfoca en concientizar en los colaboradores del sector textil acerca de sus graves estragos y tomar las medidas pertinentes.

En la presente investigación se presenta una revisión de la literatura, fundamentando teóricamente los efectos de la permanencia del estrés a corto y largo plazo, para posterior aquello presentar el cuestionario utilizado para la medición del nivel general del estrés así como los factores que afectan a los colaboradores de las empresas del sector textil, presentando los resultados en tablas y gráficos estadísticos, con su respectivo análisis e interpretación, más adelante se muestran las conclusiones y recomendaciones; y por último un modelo para fomentar ambientes saludables en el sector textil, orientado a la prevención del Estrés Laboral con lo que se cumplen los objetivos planteados.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ESTRÉS LABORAL Y LA PERMANENCIA A CORTO Y LARGO PLAZO DE
LOS EMPLEADOS DEL SECTOR TEXTIL

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Acorde a la categorización CINE de la UNESCO el área en la que se encuadra la investigación corresponde a las Ciencias sociales, educación comercial y derecho.

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo empresarial

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Noviembre 2018 – Octubre 2020

3.2. Financiamiento

2300 USD

3.3. Autor

Nombre: *Patricia Marianela Sánchez Flores*

Grado académico: *Ingeniera*

Teléfono: *0998250026*

Correo electrónico: *pattys2603@gmail.com*

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

Como punto inicial de referencia se procede a realizar la búsqueda de información pertinente y relevante a la temática de estudio en diferentes fuentes bibliográficas, así como en revistas científicas indexadas que orienten a la investigadora con un sustento y referente, dicha información recopilada se presenta a continuación:

Para Félix (2018) el estrés laboral forma parte de nuestra vida cotidiana y se encuentra asociado al agotamiento emocional, físico a causa de situaciones de conflicto en el trabajo. El estrés es considerado como un problema de adaptación al entorno laboral en el cual el colaborador percibe no estar preparado para ejecutar sus funciones, lo que ocasiona temor, ansiedad, enojo, frustración lo que ocasiona un rendimiento laboral bajo y siendo más propensos a accidentes laborales.

En cuanto a los estresores laborales se encuentran los factores extra organizacionales que son aquellos que están relacionados con la familia, política, sociedad, medios de comunicación; estresores organizativos que se clasifican en: estresores a nivel grupal (falta de cohesión, conflictos grupales, etc.), organizativo (clima laboral, tecnología, estilos de dirección, etc.), individual (sobrecarga laboral, conflictos de rol, etc.) y del ambiente físico (iluminación, ruido, vibraciones, etc.).

Existen además otros estresores laborales en el trabajo entre los principales se pueden mencionar a la presión en el trabajo, clima laboral deficiente, remuneración injusta, relaciones interpersonales insatisfactorias, falta de apoyo del grupo, falta de apoyo de la dirección, ausencia de un plan de desarrollo y de carrera, conflictos con los superiores, falta de orientación en el desempeño de sus actividades.

Lo mencionado ocasiona costes en las empresas que en el corto plazo afectan con ausentismo y rotación del personal, ya que al no contar con adecuadas estrategias de afrontamiento la salida más fácil es abandonar las empresas, generando conflictos familiares, debido a no dispondrán de recursos para cubrir los gastos en

el hogar; esto ocasiona pérdidas para las empresas puesto que un día no trabajado implica menor producción, pérdida de clientes al no poder entregar los productos terminados en los plazos establecidos.

A largo plazo los efectos son mucho mayor ya que la salud de los trabajadores se verá afectada en su parte física, psicológica y social, entre los que se pueden mencionar, dolores de cabeza, de espalda, trastornos del sueño, trastornos de alimentación, ansiedad, depresión, lo que ocasiona un bajo rendimiento laboral y mayor riesgo de accidentes, dando lugar a enfermedades profesionales que representan una pérdida económico para las empresas que son quienes deben cubrir los gastos de las mismas.

El pago de liquidaciones, medicinas, gastos por días no trabajados al igual que lo mencionado constituye una grave problemática para las empresas del sector textil quienes deben prestar especial atención al tema del estrés laboral, identificando sus causas para poder generar condiciones que mitiguen y consoliden ambientes de trabajo saludables en beneficio de todos los involucrados.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Investigar el Estrés Laboral y la permanencia a corto y largo plazo de los empleados del sector textil

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el estrés laboral, así como sus efectos en el corto y largo plazo, mediante la revisión de la literatura.
- Identificar los niveles de estrés laboral, así como factores que los generan en los empleados del sector textil.
- Determinar costes por estrés en las empresas del sector textil

4.3. Justificación de la investigación

El estudio de los riesgos psicosociales, siendo uno de ellos el Estrés Laboral constituye de mucha importancia y necesario en las empresas del sector textil, ya que permitirá conocer los factores principales que aquejan a los colaboradores y tomar medidas inmediatas por parte de los directivos, con compromiso y enfoque en buscar una calidad de vida sana en el trabajo, con ello se verán beneficiados todos quienes pertenecen a dicho sector, inicialmente los trabajadores puesto que contarán con los elementos necesarios para afrontar de manera eficaz los problemas cotidianos y situaciones que demanden estrés, desencadenando en un rendimiento laboral adecuado, relaciones interpersonales cordiales, basadas en el respeto mutuo, con una adecuada comunicación entre sus compañeros, supervisores, jefes, usuarios de sus servicios.

Para las empresas del sector textil del Cantón Pelileo la presente investigación es original, novedosa, pertinente y necesaria, no se ha llevado a cabo antes un estudio que contemple a la población estudiada, ni mucho menos la temática ha sido de interés, por lo tanto la misma permitirá conocer los efectos del estrés laboral en el corto y largo plazo; así como los costos que representa para las empresas dicha problemática, mediante la fundamentación teórica de autores representativos, además se conocerán los niveles generales de estrés laboral que se encuentran presentes en los colaboradores, también factores que se encuentran afectados, para finalmente proponer un modelo de prevención del estrés laboral que se oriente a una calidad de vida laboral.

La presente investigación es de interés para la investigadora al centrarse en una temática que ha estado presente en la humanidad desde sus orígenes y que constituye un grave problema en la salud tanto física y psicológica de los trabajadores de las empresas del sector textil.

El presente proyecto es factible de ejecutarlo, se poseen los conocimientos necesarios, así como del tiempo necesario y el acceso a la información a través de varios recursos virtuales, como bibliotecas, revistas indexadas; se cuenta con la

autorización para la aplicación del cuestionario para la medición del estrés laboral en la población objeto de estudio, así como de los recursos financieros necesarios para solventar los gastos que demanden el mismo.

4.4. Marco teórico referencial

En la descripción detallada del problema se mencionaron algunos estresores laborales, los cuales tienen la capacidad de afectar a nivel psicológico, físico y social. Un nivel alto de estrés podría producirse cuando el colaborador tiene que enfrentarse a una situación laboral para la cual no cuenta con los recursos necesarios como, tiempo, maquinaria, infraestructura, personales; generando problemas en la salud del trabajador y una baja productividad.

A nivel organizacional se presentan errores en la ejecución de sus actividades, desempeño laboral inadecuado, baja productividad, lo que desencadena en una alta rotación de personal, ausentismo, disminución del rendimiento laboral.

Considerando lo mencionado en párrafos anteriores resulta necesario el realizar investigaciones relacionadas al estrés en la población afectada lo que permita contemplar acciones preventivas acorde aquellos factores que se encuentren afectados y así de esta manera cuidar la salud de los colaboradores.

Bases teóricas

ESTRÉS LABORAL

Según Gil (2005) El estrés laboral consiste en la presión generada por el exceso de actividades o responsabilidades en el entorno laboral, este problema de salud está causando graves afectaciones a nivel físico y psicológico. Por lo general, esto es el resultado de un desequilibrio entre la demanda laboral y la capacidad de satisfacer efectivamente la demanda con los recursos disponibles de la empresa, es de suma importancia mencionar que a veces el estrés puede ser causado por factores ajenos al ámbito laboral, sin embargo, afecta de manera significativa a la salud del trabajador, el estrés laboral puede presentar varios síntomas relacionados con la depresión severa, mal humor, debilidad física, fatiga, etc., Pero ¿Qué afectaciones genera el estrés laboral a corto y largo plazo?, en la presente revisión bibliográfica se abordará el estrés laboral desde varias perspectivas para una comprensión del problema objeto de estudio.

Conceptualización del estrés laboral

Según Avante (2017) El estrés a lo largo de la historia se ha presentado en varios contextos, esto quiere decir que los primeros seres humanos en habitar el planeta tierra ya se encontraban sometidos a niveles de estrés debido a que tenían alternativas de supervivencia, la cual consistía en luchar o huir, y cualquiera de estas alternativas liberaban energía frente al peligro, la existencia del estrés ha aportado grandes hallazgos en la medicina para determinar problemas de salud, en la actualidad el término estrés se encuentra normalizado por la sociedad abordando este término para referirse a varias situaciones de la vida cotidiana.

El estrés laboral se lo puede conceptualizar desde varias perspectivas una de ellas es el conjunto de estímulos que producen sentimientos o emociones que causan tensión, peligro o amenazas para el ser humano, posterior tenemos la respuesta fisiológica del cuerpo humano ante la presencia del estrés, esta hace referencia a la reacción de las personas ante estímulos de tensión el cual presenta

componentes psicológicos y fisiológicos, al proceso que abarca los estímulos de estrés como las respuestas fisiológicas se añade la interacción con el ambiente.

Redolar (2015) Por otro lado menciona los hallazgos científicos acerca del tema que han determinado el modelo teórico de Cannon, fisiólogo estadounidense quien tenía ideales acerca de la biosociología relacionado con las emociones, esta teoría del modelo fisiológico del estrés hace referencia al ataque/ huida de una persona que tiene respuestas automáticas que emite el propio organismo para defenderse, es por esto que ocurre la elevación de noradrenalina y adrenalina en la sangre, lo cual incrementa el ritmo cardíaco y la respiración como primera instancia.

Estímulos de tensión

Para Avante (2017) “El estrés depende de cómo el organismo de una persona percibe los estímulos de tensión que causan estrés” (p.16). La capacidad de una persona para enfrentar varios acontecimientos de la vida cotidiana depende netamente de factores de personalidad y ambiente teniendo influencia positiva o negativa, sin embargo, una persona experimenta estrés laboral por la necesidad económica que necesita satisfacer para tener una vida digna con acceso a todos los servicios básicos esta es la motivación a continuar realizando sus actividades laborales en el cual debe aplicar conocimientos, manejo de tecnología, habilidades sociales entre otras características propias del desarrollo profesional.

Según Redolar (2015) afirma que “Un agente estresante puede presentarse con un estímulo de carácter físico, psicológico o social que altera el equilibrio de un trabajador” (p.20). Evidentemente el organismo de una persona tiene mecanismos de defensa cuando no está funcionando correctamente o existe algún factor que está causando malestar, es aquí donde se activa el estrés con la finalidad de regular el equilibrio interno del organismo, cabe mencionar que el agente de estrés laboral de tipo físico puede provocar alteraciones a nivel social o viceversa, mantener una homeostasis interna en todos los ámbitos que rodea a un individuo en las actividades cotidianas es un factor relevante para gozar de una buena calidad de vida.

Salud Ocupacional y Estrés Laboral

Para Pérez (2012) El estrés laboral es uno de los problemas de salud que con mayor frecuencia causan malestar a un trabajador, razón por la cual la empresa a la que el trabajador presta sus servicios puede tener bajas laborales o disminución en la productividad, a su vez, esto representa un perjuicio económico, por otro lado, el estrés laboral se presenta en cualquier sector de la actividad económica a la que se dedique una determinada empresa u organización.

En virtud de aquello los factores de riesgo más comunes para que se presente el estrés laboral es la gran cantidad de responsabilidades o actividades en el trabajo, mal clima laboral, relaciones problemáticas, cargas excesivas de actividades impartidas por el personal superior, entre otras, estos factores no afectarán a todos de la misma manera, ya que, cada individuo posee una perspectiva diferente para afrontar las dificultades que se le atraviesa en la vida tanto personal como laboral.

Algunas personas pueden soportar mucho trabajo, pero no pueden soportar grandes responsabilidades en este desequilibrio es en donde se activa el estrés, por el contrario, puede ser que los trabajadores rindan de mejor manera sus actividades laborales bajo mayor responsabilidad, es por esto que la planificación estratégica por parte de la empresa para evitar estos problemas de salud tiene efectos positivos en cada uno de los miembros.

Vidal (2019) menciona que “El tiempo que dedica una persona al trabajo puede provocar estrés patológico que incluso puede enmascarar bajas laborales” (p.6). El estrés laboral es un tipo de estrés asociado con el lugar de trabajo, que puede ser puntual o crónico, esto significa que cuando una respuesta al estrés ocurre de manera adaptativa, las consecuencias de esta respuesta no dañarán la salud general del sujeto, sino que su duración está relacionada con la duración del estímulo de estrés.

Según El Sahili (2016) El estrés si no es tratado a tiempo tiene graves consecuencias, ya que, puede empeorar con el paso del tiempo si el estrés es

persistente durante más de un mes, la reacción se intensificará y comenzará a interferir con la salud del trabajador causando insomnio, ansiedad, depresión, etc., razón por la cual el trabajador perderá total interés en realizar sus actividades laborales lo cual afectará el rendimiento y productividad de la empresa u organización así como las relaciones interpersonales de carácter interno.

El estrés laboral varía en cada trabajador que presta sus servicios a una determinada empresa, el proceso de selección de personal por parte del departamento de talento humano es clave para el cumplimiento de las actividades laborales, sin embargo, los niveles de estrés van acorde a las actividades y predisposición que tenga el trabajador a cumplir con los objetivos propuestos, un trabajador que lleva laborando alrededor de un año en una empresa tendrá mayor impacto a situaciones de estrés, ya que, se encontrará en constante supervisión por la falta de experiencia laboral razón por la cual cumplir a cabalidad las actividades planificadas o designadas será el objetivo fundamental de este funcionario independientemente de la actividad a la que se dedique, por otro lado, un trabajador con más años de experiencia en el ámbito laboral ya tendrá previos conocimientos para el cumplimiento de las actividades laborales es por esta razón que los niveles de estrés pueden presentarse sólo en diversas situaciones, sin embargo, el trabajador podrá controlar estos acontecimientos teniendo resultados positivos.

Factores de riesgo

Ramón (2015) menciona que todos los adultos en alguna circunstancia de su vida han experimentado estrés laboral y dadas las consecuencias y afectaciones en la salud todavía no se ha tomado conciencia de los riesgos que produce esta enfermedad, el estrés laboral tiene un proceso específico con el cual se desarrolla encontrando como primer punto la fase de alarma en la cual el organismo del trabajador responde de manera interna ante las situaciones que considera estresantes conocida como choque, existen varias enfermedades que se encuentran relacionadas con el estrés.

Para Rojas (2014) La fase de alarma, esta respuesta se activa en el ser humano ante una situación de miedo, peligro o amenaza, luego se encuentra la fase

de resistencia, en la cual el estímulo permanece latente y las reacciones de la fase anterior se mantienen, sin embargo, la intensidad es menor, razón por la cual el trabajador intenta recuperar el equilibrio mediante un mecanismo de adaptación de tal manera que se enfrente el estímulo que está causando estrés.

Es importante mencionar que en esta fase tiende a desaparecer la mayor parte de estímulos bioquímicos y fisiológicos que se presentan en la primera fase, el factor de riesgo del estrés laboral está estrechamente vinculado con el factor de riesgo psicosocial, ya que, estas condiciones del estrés se encuentran presentes en el área laboral y está relacionada directamente con el contenido del trabajo y el cumplimiento de tareas, ante la presencia de una condición psicosocial los trabajadores no desarrollan las mismas características o afectaciones, esto depende de cada trabajador y la magnitud del accionar frente a la situación.

Para López (2018) “Esta condición es adversa y tiene efectos negativos de las cuales se derivan consecuencias graves para la empresa y el trabajador” (p.8). Los efectos negativos son notorios, esto debido a la alteración de comportamientos, desatención, poca concentración en la realización de actividades, olvidos, ausentismo, deterioro de la integridad física y psicológica, baja autoestima, estados depresivos e incluso suicidios, lo cual refleja pérdidas de productividad, producción y económicas para la empresa u organización.

Proporcionar estrategias de afrontamiento adecuadas para el estrés laboral disminuye el factor de riesgo de problemas de salud a futuro en el trabajador, porque, al brindar la información adecuada de este problema de salud laboral considerado también como un problema social aportará una nueva percepción para tratar el estrés desde varias perspectivas que sean beneficiosas tanto para la empresa como para los colaboradores.

Evitar un factor de riesgo laboral corresponde al bienestar que tenga el trabajador dentro de su ámbito laboral, los factores de riesgo son considerados como la probabilidad de que el trabajador sufra algún accidente o enfermedad que se encuentre vinculado con el puesto de trabajo y la sobrecarga de actividades laborales hacen que el organismo del ser humano este expuesto a un intercambio

violento de energía entre el ambiente y el personal, razón por la cual el cuerpo del ser humano requiere hacer sobre esfuerzo físico.

La salud y el trabajo tienen relación, esto debido a que el personal necesita satisfacer sus necesidades básicas para lo cual tiene que ocupar partes de su cuerpo en procesos de condiciones inadecuadas que causan malestar, las condiciones de trabajo tienen influencia directa en los accidentes laborales, esto se debe a manipulación de herramientas, posturas inadecuadas, cambios bruscos de energía, exposición a agentes contaminantes entre otros, estos riesgos constantes también pueden ser un detonante del estrés laboral, cabe mencionar que, dentro de las empresas los principios de calidad y competitividad en el mercado son exigentes para lo cual se requiere mayor control del personal aumentando la carga laboral.

Para Osorio y Niño (2017) “El apareamiento del estrés laboral tiene influencia con el entorno y las fuerzas externas que causan efectos transitorios o permanentes” (p.5). El entorno laboral en donde se desempeña las actividades de trabajo tiene bastante influencia en las situaciones de estrés, un entorno laboral propicio al perfil del candidato, conocimientos y habilidades de este, a causa del entorno laboral se desencadena los factores de riesgo laboral los cuales representan un peligro para el trabajador.

Los factores pueden estar relacionados con la seguridad, las características propias del trabajo, factores de la organización del trabajo, factores de origen físico, químico y biológico, los cuales tienen su respectiva clasificación haciendo frente a las enfermedades o accidentes laborales.

En primer lugar, se menciona el factor de riesgo físico el cual representa un esfuerzo corporal elevado al que la persona puede realizar, esta problemática puede presentarse en varios contextos como la exposición a cambios de temperatura, humedad, presión, iluminación inadecuada, radiaciones ionizantes entre otros.

El factor de riesgo químico, el cual puede presentarse en diversos estados en el ambiente causando problemas de salud a nivel pulmonar, al ser un factor de riesgo tóxico se debe tener mayor precaución convirtiéndose en una preocupación

constante por la cual el trabajador debe cuidarse todo el tiempo, este factor de riesgo puede ocasionar niveles de estrés a corto y largo plazo.

El factor de riesgo mecánico se vincula con el espacio de trabajo y la manipulación de herramientas, maquinaria, lo cual al no tener una concentración, conocimiento y habilidad del manejo de estos instrumentos puede ocasionar cortes, aplastamientos entre otros.

El factor de riesgo ergonómico depende de la cantidad de trabajo, malas posturas, duraciones de las jornadas y trabajos monótonos, siendo este el enlace principal para desencadenar un estrés laboral, el factor de riesgo ergonómico puede provocar problemas de salud como lumbalgias, hernias entre otras debido a la exposición de puestos de trabajo inadecuados.

Finalmente los factores de riesgos psicosociales se encuentran presentes en todo ámbito laboral y se encuentra relacionado de forma directa con la empresa u organización a la que un determinado empleado preste sus servicios, estas afectan de forma drástica a nivel psíquico, estas situaciones son desfavorables y perjudiciales para el bienestar laboral, por lo general, se requiere esfuerzo intelectual que deben hacer frente a las necesidades de la empresa en relación con las actividades laborales, los indicadores de un factor de riesgo de esta magnitud depende de las presiones del tiempo que se ejercen sobre el trabajador, la fatiga, la cantidad de información y actividades, y la constante preocupación del trabajador para cumplir con su labor.

Riesgos laborales

Según Gómez (2016) “La ejecución de cualquier actividad laboral tiene modificaciones que pueden repercutir en el trabajo y desarrollo de una actividad” (p.11). Los accidentes laborales pueden ocurrir por causas naturales como por la presencia de estrés laboral, esta condición de salud limita al individuo a realizar las actividades laborales bajo la concentración necesaria, un accidente laboral debe ser explicado y reportado al personal a cargo, de tal manera, que se brinde la atención necesaria al trabajador para garantizar una pronta recuperación de este,

evidentemente, esto depende de la gravedad con la que se haya suscitado el accidente.

Brindar soluciones inmediatas para la promoción del estrés laboral y la prevención del mismo genera un clima laboral en el cual el colaborador se sienta a gusto y con seguridad en su puesto de trabajo, por otro lado, para la selección del personal que forme parte de una determinada organización empresarial, se debe tomar en cuenta varios aspectos para la respectiva evaluación, en la cual se pueda identificar factores relacionados con la personalidad del candidato, como el cargo laboral, la experiencia y el afrontamiento ante varias situaciones, porque de esta manera se logra identificar a tiempo posibles rasgos de personalidad relacionados con el estrés, otro tema de suma importancia es como empresa, ya sea, pública o privada, acatar los reglamentos como el código de trabajo y el decreto 2393 en el cual se establece varias cuestiones con un enfoque en el bienestar del personal que trabaja en la empresa, de tal manera que al cumplir estos requisitos disminuya la probabilidad de sufrir estrés laboral.

La mayor parte de organizaciones empresariales no obedecen el tiempo de labores y descanso de un determinado individuo lo cual corresponde al malestar del no cumplimiento de la ley establecida en beneficio de los trabajadores, definir la autonomía del colaborador ayuda a considerar el rol laboral, los intereses colectivos de la empresa y las relaciones personales, existen varios estudios acerca del estrés laboral que permite abordar esta temática desde varias perspectivas para un mejor entendimiento de este problema de salud y las posibles causas, es recomendable por varios autores la implementación de estrategias preventivas, con la finalidad de mantener un buen clima laboral dentro de las empresas, las consecuencias que tiene el estrés laboral a corto y largo plazo genera inconvenientes inmediatos y prolongados de salud dependiendo de la situación y de la persona, una persona ante niveles de estrés muy extensos puede tener problemas de salud mucho más graves.

Según Silla (2016) “Un enfoque nuevo para analizar el estrés laboral permite prevenir riesgos laborales” (p.18). Analizar las determinadas necesidades que presenta un trabajador en su área incentiva la autonomía del trabajador, atender

sus necesidades laborales, motivarlos, implementar estrategias en beneficio de los mismos reduce toda carga laboral, existen empresas que dentro de la planificación incluyen actividades recreativas, las cuales incluyen al trabajador a ser parte de la empresa de manera más directa, se debe tomar en cuenta un aspecto de gran relevancia, existen departamentos dentro de la empresa se velan por el bienestar del trabajador y realizan el seguimiento adecuado para verificar el cumplimiento de los deberes u obligaciones del personal de la empresa lo cual es necesario para buscar incrementar el nivel de productividad de los empleados siempre y cuando no exista sobre carga de trabajo, para esto las actividades en cada departamento deben estar previamente distribuidas en las cuales todos cumplan sus respectivas funciones trabajando de manera autónoma pero coordinada para el beneficio de la empresa, esto favorece a una satisfacción laboral adecuada, haciendo que el trabajador reconozca y valore lo que hace.

Teoría clásica de Frederick Taylor

Para Vizcaíno (2019) es importante analizar los métodos de aplicación de actividades recreativas que incluyan al colaborador en la vida empresarial mejora el desempeño centrándose en el nivel operativo a través de la descomposición de las tareas complejas a tareas más simples con apoyo de los demás colaboradores o departamentos. La teoría empresarial más utilizada en el ámbito laboral es la de Frederick Taylor, esta teoría clásica, es la más reconocida y utilizada en la mayor parte de las empresas, la cual, se encarga de un sistema de gestión del trabajo y de los trabajadores en donde exista división del trabajo con especialización de tareas, autoridades que se encarguen de las responsabilidades de la empresa, disciplina para que exista un ambiente de orden y respeto, unidades de mando en las que están establecidas las líneas de comunicación internas de la empresa para no provocar un mal clima laboral y si se presenta dificultades sea resuelto de manera operativa y eficiente, remuneración del personal, esto hace referencia a la ganancia económica que recibe el empleado por el cumplimiento de las actividades solicitadas en el ámbito laboral, equidad del personal siendo este un factor clave para la inclusión de todas las personas que forman parte de la empresa, la estabilidad personal, este término que abarca el presente autor es muy importante para no tener un mal clima

laboral y exceso de trabajo lo cual sería un factor de predisposición para el estrés laboral, ya que, al rotar al personal constantemente este tiene que realizar nuevas tareas que pueden ocasionar accidentes laborales, es por esto, que el perfil del cargo debe estar acorde a las actividades que se realice, por lo tanto, mantener una distribución adecuada de la carga laboral disminuye en el colaborador el estrés el cual a su vez aumentaría la productividad en beneficio de la empresa.

Causas del Estrés Laboral

Para Zuniga y Pizarro (2018) el estrés es definido como “un estado de fatiga física y psicológica de un individuo provocado por el exceso de trabajo, de desórdenes emocionales, ansiedad, miedo” (p.16).

Por lo tanto, aquellos factores de riesgo psicosociales se consolidan como el conjunto de las percepciones que tiene el trabajador, así como las experiencias del día a día en su entorno de trabajo. Dichos factores son aquellos que se constituyen en las causas del estrés laboral entre los que se pueden mencionar a los siguientes:

Tabla 1. Causas del estrés laboral

a). Desempeño Profesional	b). Dirección
Trabajo de alto grado de dificultad	Liderazgo inadecuado
Trabajo con gran demanda de atención	Mala utilización de las habilidades del trabajador
Actividades de gran responsabilidad	Mala delegación de responsabilidades
Funciones contradictorias	Relaciones laborales ambivalentes
Creatividad e iniciativa restringidas	Motivación deficiente
Exigencia de decisiones complejas	Falta de capacitación y desarrollo del personal
Cambios tecnológicos intempestivos	Carencia de reconocimiento
Ausencia de plan de vida laboral	Ausencia de incentivos
Amenaza de demandas laborales	Remuneración no equitativa
c). Organización y Función	d). Tareas y actividades
Prácticas administrativas inapropiadas	Cargas de trabajo excesivas
Atribuciones ambiguas	Autonomía laboral deficiente

Desinformación y rumores	Ritmo de trabajo apresurado
Conflicto de autoridad	Exigencias excesivas de desempeño
Trabajo burocrático	Actividades laborales múltiples
Planeación deficiente	Rutinas de trabajo obsesivo
Supervisión punitiva	Competencia excesiva, desleal o destructiva
e). Medio ambiente de trabajo	f). La jornada laboral
Condiciones físicas laborales inadecuadas	Rotación de turnos
Espacio físico restringido	Jornadas de trabajo excesivas
Exposición a riesgo físico constante	Duración indefinida de la jornada
Ambiente laboral conflictivo	Actividad física corporal excesiva
Trabajo no solidario	
Menosprecio o desprecio al trabajador	

Fuente: Gamero (2010)

Elaborado por: La investigadora

Consecuencias del estrés laboral

Las consecuencias del estrés laboral según Cacpata, Acurio y Paredes (2020) son a nivel “psicológico, conductual, cognitivo y organizacional” (p.12).

Es así que los efectos psicológicos del estrés laboral pueden ocasionar en los trabajadores ansiedad, agresión, depresión y frustración; en cuanto a las consecuencias conductuales, el colaborador se encuentra expuesto en un mayor nivel a riesgos de accidentes sobre todo al operar con maquinaria, se presentan también trastornos de la alimentación como anorexia, bulimia, trastornos del sueño como insomnio, la conducta también por lo general suele ser más impulsiva; a nivel cognitivo se presenta incapacidad para la toma de decisiones, poca concentración, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, problemas para pensar de forma clara; finalmente los derivaciones organizacionales, que es lógico pensar que si el trabajador presenta efectos psicológicos, conductuales y cognitivos su desempeño laboral va a ser deficiente, con errores frecuentes en sus actividades, desperdicio de materia prima, deserción laboral, absentismo que ocasiona graves pérdidas para las empresas del sector textil.

Permanencia del Estrés a Corto Plazo

Según Hermosa (2019) La permanencia del estrés laboral a corto plazo suele provocar saturación física y mental, las demandas pueden ser propias del trabajo teniendo afectaciones en la salud, sin embargo, ante una situación de estrés se libera mediante el torrente sanguíneo el cortisol, esta hormona sirve como un mecanismo de defensa del cuerpo ante los niveles de estrés, también ayudan al cerebro hacer uso de la glucosa como fuente principal de energía, otras hormonas del estrés también son la noradrenalina y la adrenalina posterior a la liberación de estas el cerebro emana el cortisol, la combinación de estas hormonas son las que causan una elevada frecuencia cardiaca, agitación en la respiración entre otros problemas de salud, y la permanencia del estrés laboral a corto plazo causa dolores de cabeza, dolores musculares, dolores de hombros y cuello, cansancio etc.,.

Cada ser humano experimenta diversas afectaciones a nivel de su salud, en muchos casos este estrés es liberado en actividades que no son sanas como el consumo de comida rápida, consumo de alcohol, consumo de drogas o tabaco, lo cual causa desesperación y ansiedad porque es un cambio dañino para la salud.

Para Muñoz (2016) Otro tema fundamental a tratar es la respuesta clínica a las variables de estrés laboral a corto plazo las cuales incluye la activación inmediata del sistema nervioso autónomo, para lo cual se ponen en funcionamiento estructuras fisiológicas como las glándulas cardiovasculares, las cuales se encargan de la distribución de sangre en todo el cuerpo humano, evidentemente, mediante este sistema las células reciben oxígeno, nutrientes y otros componentes relevantes para un correcto metabolismo celular.

Las vías metabólicas, estas producen varias reacciones químicas que dan como resultado la fabricación de glucosa en la sangre la cual proporciona energía al cuerpo humano, las vías respiratorias también juegan un papel fundamental en la respuesta clínica del estrés laboral, ya que, al estar en una situación de estrés estas envían mayor cantidad de aire a los pulmones iniciando una respiración agitada

Finalmente actúan las glándulas suprarrenales, esta estructura produce hormonas como el cortisol, siendo esta la hormona principal que se libera ante los niveles de estrés, aumentando de manera significativa la glucosa en la sangre, esta hormona es liberada en la corteza suprarrenal del cerebro y esto causa afectaciones a nivel físico y cognitivo, lo cual da inicio a la activación de varios procesos a nivel del sistema nervioso central con estructuras vinculadas a las emociones, como el hipocampo, amígdala y el hipotálamo las cuales tienen gran impacto en la relación con el sistema límbico, aprendizaje, emociones y memoria.

Si la exposición a estresores ocurre continuamente, el cuerpo del trabajador se va a mantener en un constante desequilibrio y este proceso se origina por el desgaste físico, lo que lleva al dominio fisiológico causando enfermedades del sistema inmunitario del ser humano o trastornos emocionales, abuso de drogas, trastornos de ansiedad entre otros, lo cual tendrá graves consecuencias a la salud mental y física a corto y largo plazo.

Según Ceballos del Castillo (2020) “Las funciones cerebrales ante un proceso de estrés laboral se encuentran alteradas incrementando la liberación de neurotransmisores, forzando cambios de los procesos psicológicos básicos” (p.20). Este proceso causa un desgaste de los órganos del cuerpo humano lo cual aumenta la probabilidad de problemas musculares, digestivos, sexuales, conductuales, emocionales, circulatorios, etc.

A pesar de la importancia de tratar esta enfermedad en todos los niveles de atención son escasas las empresas que proporcionan recursos acerca del estrés y prevención de esta enfermedad para el respectivo afrontamiento de las situaciones o necesidades de los trabajadores en el área laboral. Analizar los efectos que conlleva la promoción y prevención de problemas de salud organizacional en grupos grandes y pequeños proporcionarán nuevas ideologías que ayuden a mejorar el clima laboral en todo nivel.

Permanencia del estrés laboral a largo plazo

Pérez (2012) indica que cuando el estrés laboral es persistente y no es tratado a tiempo puede tener desencadenantes en los trastornos neuroendocrinos, los cuales incluyen problemas en las principales glándulas del cuerpo humano como la glándula pituitaria, cuya función es la producción de hormonas que afectan las funciones reguladoras de otras glándulas importantes del organismo, la tiroides, esta glándula también se encarga de la producción de hormonas que contienen sustancias químicas para transportar mensajes a diversas partes del cuerpo a través de la sangre.

La tiroides ayuda a otras células del cuerpo a tener un correcto funcionamiento manteniendo un metabolismo interno saludable, esta glándula se encuentra ubicada en la base del cerebro, cabe mencionar que la glándula suprarrenal, tiene como función principal producir hormonas sexuales y el cortisol, el cual ayuda a responder a las situaciones de estrés, finalmente, actúa el páncreas el cual tiene funciones específicas para realizar un correcto proceso de digestión, esta estructura segrega enzimas como la amilasa y lipasa las cuales descomponen de manera química las grasas y proteínas ingeridas por el individuo.

Según Rodríguez (2018) afirma que “El cuerpo humano somatiza el estrés para hacer un llamado de atención” (p.26). La combinación del mal funcionamiento de estas estructuras fisiológicas del cuerpo humano si son persistentes ante estímulos estresores presenta problemas de salud que deben ser tratados por varios médicos especialistas, ya que, una enfermedad puede desencadenar otra deteriorando de esta manera el estado físico de una persona.

Por otro lado, se puede presentar otras enfermedades como la cefalea tensional y migraña, estas enfermedades producen fuertes malestares causando limitaciones en la realización de actividades cotidianas que con el paso del tiempo se agravan y las cuales necesitan atención médica especializada y cuidados constantes, cabe mencionar que el estrés provoca alteraciones a nivel psicológico como cambios constantes de ánimo, fatiga, ansiedad, disminución en las habilidades laborales, trastornos del sueño, depresión e incluso suicidios.

A nivel cognitivo se genera una constante falta de atención en cualquier actividad, miedo al cambio o perder el control ante una determinada situación. Gozar de un buen estado de salud sea este físico y psicológico es relevante para mejorar la calidez, competitividad, eficiencia, calidez entre otros valores que deben ser el eje fundamental en toda empresa organización con la finalidad de aportar factores de producción para lograr alcanzar los beneficios que generalmente se enfocan en la parte económica.

Los efectos y secuelas que deja el estrés laboral son notorias, ya que, cuando el estrés laboral es persistente durante un tiempo prolongado este estrés es somatizado por el individuo generando trastornos a nivel psicológico que serían más complejos para brindar un tratamiento y seguimiento que disminuya los síntomas que causan malestar en el trabajador, estos trastornos se relacionan con los trastornos neuroendocrinos lo cual presenta un aumento de la hormona del estrés (cortisol) y los cambios en el organismo del trabajador son notables generando el mantenimiento de afectaciones físicas como enfermedades cardiovasculares, aumento de la presión arterial entre otras.

Las afecciones mencionadas en el párrafo anterior necesitan intervención médica, en la mayor parte de los casos de estrés grave el trabajador presenta ausentismo a sus actividades laborales por un constante chequeo médico, el modelo clásico del estrés laboral tiene su base en un proceso en el cual se activa la situación estresor, el sujeto la percibe desde la experiencia subjetiva ante la situación, se activa la vivencia emocional para el respectivo afrontamiento, posterior se presentan los resultados que tienen efectos y consecuencias en su mayoría negativas, estos múltiples aspectos del ambiente que tienen efectos en el organismo del trabajador demandan exposición a riesgos y conflictos en la esfera del personal de trabajo.

Metodologías para evaluar el estrés laboral

Para Vargas (2016) “las pruebas psicométricas han sido y son una herramienta fundamental en cualquier ámbito laboral, pues permite la evaluación de variables psicológicas” (p.1).

La medición de dichas variables es importante en cualquier ciencia, puesto que proporciona de manera objetiva resultados de distintos fenómenos objetos de estudio, teniendo además como premisa fundamental que aquello que no puede medirse no puede mejorarse. Es así como la utilización de diferentes reactivos psicométricos permite medir en este caso el estrés laboral para conocer la realidad en la población estudiada y poder intervenir con acciones concretas y específicas acorde a la realidad que se esté evidenciando.

Dentro de las pruebas más conocidas Gil-Monte (2005) menciona al Maslach Burnout Inventory, que evalúa la presencia o no de este síndrome, además permite conocer tres factores en los trabajadores como es el agotamiento emocional, que evalúa el grado en el que el colaborador pierde sus emociones, despersonalización, con conductas de aislamiento, finalmente la realización personal que identifica el grado, en el que el trabajador percibe que en su lugar de trabajo puede crecer tanto personal y profesionalmente.

En cuanto al instrumento utilizado en la presente investigación es el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS, que corresponde a un cuestionario validado para medir el estrés laboral, el cual consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales agrupados en las áreas de:

Clima organizacional
Estructura organizacional
Territorio organizacional
Tecnología
Influencia del líder
Falta de cohesión
Respaldo del grupo

Conclusión

El estrés laboral tiene graves afectaciones en la salud de los trabajadores a corto y largo plazo, en el cual se hace referencia al enfrentamiento sobre cargas

laborales lo cual se agrava si el profesional no tiene experiencia en el campo, esto por lo general ocasiona la activación de estructuras del cerebro como la liberación de la hormona del cortisol, la cual recorre el torrente sanguíneo de tal manera que aumenta la respiración, se eleva la glucosa en la sangre, entras funciones del cuerpo que actúan de manera irregular generando un desequilibrio interno en el organismo del individuo, esto puede ocasionar malestares físicos, dolores musculares, cambios del comportamiento y de las emociones entre otras afectaciones, razón por la cual, el colaborador pierde interés y concentración en sus actividades teniendo de esta manera mayor probabilidad de sufrir un accidente de laboral lo cual ocasionaría pérdidas significativas para la empresa en el área de productividad, tratar a tiempo esta problemática de salud tiene efectos positivos, sin embargo, la mayor parte de empresas no toman las medidas de prevención necesarias es por esto que el estrés laboral con el tiempo se agrava, todas las personas que se dedican a realizar alguna actividad laboral con la finalidad de obtener una remuneración económica a lo largo de su vida profesional han experimentado sucesos de estrés laboral lo cual ha causado malestar, personal, laboral y social, afectando de manera significativa a la esfera biopsicosocial de la cual el trabajador tiene derecho de gozar de equilibrio estable, las fuerzas que producen estrés laboral suelen ser de transitorias o permanentes lo cual ocasiona secuelas a nivel físico y psicológico, un buen clima laboral en el cual se haya implementado estrategias para velar por el bienestar físico y psicológico de los colaboradores disminuye los factores de riesgo de un problema de salud de estrés laboral.

Pérdidas y costos producidos por el estrés laboral

Para Cirera y otros (2012), existes pérdidas y costos que son producidos por el estrés laboral tanto a nivel organizacional como a nivel del colaborador, dicha información se lo presenta en la siguiente tabla:

Tabla 2. Pérdidas y costos producidos por el estrés laboral

Pérdidas y costos a nivel Organizacional	Pérdidas y costos a nivel individual
Costos de asistencia médica	Enfermedades físicas y psicológicas
Indemnizaciones	Problemas psicosociales
Rotación de Personal	Pérdida de la capacidad creativa
Desperdicio de tiempo y material	Gastos en medicamentos
	Accidentes graves
	Baja concentración
	Desempeño deficiente

Fuente: Cirera, Aparecida, Elias, Ferraz (2012)

Elaborado por: La Investigadora

Los aspectos mencionados en la tabla pueden afectar inclusive a la imagen de la organización, el estrés laboral esta vinculado entre un 50% y 80% con todas las enfermedades, el clima organizacional, así como la estructura, las relaciones interpersonales ayudan a la forma en como los colaboradores afrontan el estrés laboral, lo cual en ocasiones puede ocasionar inconvenientes a las organizaciones.

La revisión de la literatura concuerda con lo presentado en la tabla según varios autores, razón por la cuál las organizaciones deben poner especial atención al estrés laboral ya que los costos y pérdidas ocasionan graves consecuencias a nivel organizacional, individual e imagen institucional, así como también a la productividad, en el caso de las empresas del sector textil los gerentes han reportado accidentes laborales, ausentismo, deserción laboral lo cuál origina que no se cumplan con la elaboración de las prendas de vestir o a su vez exista pérdidas y desperdicios de materiales, así como gastos médicos, permisos, indemnizaciones, liquidaciones en el caso de trabajadores que han decidido abandonar las empresas.

4.5. Metodología

4.5.1. Enfoque

Para Del Castillo y Olivares (2014), “el enfoque cualitativo es aquel en donde se detallan comportamientos y acciones, mientras que el enfoque cuantitativo, permite la obtención de datos numéricos, estadísticos” (p. 67).

Debido a que se utilizó un instrumento para medir el estrés laboral y posteriormente analizar dichos resultados el enfoque del presente estudio es cualitativo y cuantitativo, teniendo además como punto inicial al paradigma crítico propositivo, en relación con el enfoque cualitativo se parte de un problema en los colaboradores de las empresas del sector textil, diagnosticando el estrés laboral con una interpretación de los resultados obtenidos en base a los argumentos teóricos con la finalidad de conocer la realidad entorno a una serie de estresores laborales que pueden aquejar a los trabajadores, con miras a tomar acciones por parte de los gerentes que permitan reducir o eliminar el factor de riesgo psicosocial, para beneficio del propio trabajador, así como de las empresas, sus familiares y de todo el entorno que se desenvuelve la persona en su vida cotidiana.

En cuanto al enfoque cuantitativo se procedió a la aplicación de un instrumento psicométrico, el cual mide variables psicológicas que además cuenta con propiedades de confiabilidad y validez permitiendo la recopilación de datos numéricos, matemáticos y estadísticos respecto del estrés laboral, así como sus estresores, dichos datos recopilados fueron tabulados según los lineamientos establecidos en los manuales de los autores de la metodología, es así que se obtiene los datos de la población estudiada de manera numérica con porcentajes y cifras necesarias dentro del proceso investigativo. Con los resultados se espera brindar una guía para reducir o eliminar los niveles de estrés ya que constituye un riesgo psicosocial que acarrea consecuencias considerables de no tomar las medidas necesarias

Con lo mencionado en los párrafos anteriores tanto el enfoque cualitativo como cuantitativo son colaborativos y flexibles lo que hace posible el determinar alternativas de solución a las realidades estudiadas en el contexto, todo esto mediante la información cuantitativa y una explicación narrativa o cualitativa.

4.5.2. Modalidad

Según Baena (2014), “las modalidades básicas de investigación corresponden a la bibliográfica y de campo” (p.49). Siendo la bibliográfica el punto de partida para conocer el sustento teórico del estrés laboral, conocer sus causas, consecuencias tanto a nivel individual como organizacional, factores, metodologías de evaluación, costos por estrés laboral entre otros.

La revisión bibliográfica es necesaria en todo proceso investigativo, ya que permite obtener información valiosa en revistas científicas, libros, tesis, documentos relevantes que aporten al sustento teórico, en la actualidad la fuente de dichos recursos fue a través de recursos electrónicos en bibliotecas virtuales. La modalidad de campo permite acudir al lugar de los hechos a la aplicación del cuestionario utilizado y así obtener información directamente de la fuente que son los trabajadores de las empresas del sector textil.

Las diversas modalidades empleadas en la presente investigación radican en la recopilación bibliográfica documental y de campo. En cuanto a la recopilación bibliográfica se procedió a realizar la revisión del estado del arte en diferentes fuentes bibliográficas como bibliotecas virtuales, revistas científicas, biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato con libros actualizados y de autores significativos en la temática, para comprender las causas, consecuencias a corto y largo plazo de esta problemática que aqueja a la población laboral objeto de estudio.

La investigación de campo consintió en la aplicación del instrumento psicométrico en el lugar donde se lleva a cabo el problema, donde se genera el conocimiento, con

la finalidad de poder alcanzar los objetivos de la presente investigación, además de la recopilación de información por parte de los encargados de talento humano de las empresas del sector textil y así poder analizar los costos por estrés laboral que es uno de los objetivos específicos de la presente investigación.

4.5.3. Nivel

Para Guerrero (2015) el nivel exploratorio es un tipo de estudio que se utiliza en problemáticas en contextos que aún no han sido definidos; el nivel descriptivo permite determinar el contexto en donde se desarrolla la problemática objeto de estudio, la exploratoria da la posibilidad de conocer detalles del objeto; finalmente el nivel explicativo permite el estudio de una problemática a profundidad para entenderlo de una forma eficiente.

Los niveles utilizados en la presente investigación son: exploratoria, descriptiva y explicativa. La investigación exploratoria se presenta debido a que previamente se realizó un análisis de las problemáticas que aquejan a los colaboradores del sector textil, con un acercamiento a sus gerentes, dueños de dichas empresas, definiendo la temática de estrés laboral así como sus consecuencias tanto a corto y largo plazo, la información obtenida de manera previa se constituyó en un punto de partida para la elaboración de la operacionalización de variables, así como la estructuración del árbol de problemas, planteamiento de objetivos, entre otros aspectos necesarios en el proceso investigativo.

La investigación descriptiva mientras tanto permitió responder y conocer los niveles de estrés laboral, así como sus diferentes dimensiones o factores, condescendió además la descripción de la percepción por parte de los colaboradores de las empresas del sector textil en relación con el estrés laboral y sus escalas de interpretación según los baremos de los autores del instrumento utilizado.

4.5.4. Población

La población considerada para el presente estudio fueron un total de 116 colaboradores de las empresas del sector textil del cantón Pelileo.

4.5.5. Muestra

No se contempla el uso de ninguna técnica de muestreo en virtud que se trabaja con el total de la población.

Tabla 3 – Población y Muestra

POBLACIÓN	COLABORADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SECTOR TEXTIL	116	100	100%
TOTAL	116	100	100%

Fuente: Nómina empresas sector textil

Elaborado por: El Investigador

4.5.6. Técnicas e instrumentos

Se utilizó el Cuestionario para medir el Estrés Laboral publicado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), el cuál según Aguilar, Preciado y Moreno (2016) describen como metodología validada y confiable para evaluar esta problemática, las preguntas han sido diseñadas en función de evaluar factores, es decir no se tabulan por preguntas individuales, sino por la suma de varias acorde al diseño y estructuras de las mismas, la interpretación de igual manera no corresponde al análisis de preguntas individuales sino se lo realiza con los baremos establecidos por los autores.

El cuestionario está conformado por 25 preguntas relacionadas a varios aspectos que suelen estar presentes en una condición laboral, y que son generadoras de estrés, los factores son: la Estructura y el Clima Organizacional, Tecnología, Influencia del Liderazgo, Territorio y la Cohesión y Respaldo del Equipo de Trabajo.

Se consideró utilizar el presente cuestionario debido a su confiabilidad y validez, así como a los resultados y factores que permite conocer lo que ocurre en las empresas del sector textil para de esta manera poder realizar acciones de mejora que permitan fomentar ambientes de trabajo saludable con miras a reducir los niveles de estrés en la población estudiada. Otro aspecto para el uso del cuestionario es que se basa en una metodología de dos instituciones representativas en el marco de la salud y seguridad ocupacional como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización mundial de la salud.

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

La gente no comprende la misión y metas de la organización.

La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.

No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.

El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.

Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.

Mi supervisor no me respeta.

No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.

Mi equipo no respalda mis metas profesionales.

Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.

La estrategia de la organización no es bien comprendida.

Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.

Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.

Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.

No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.

No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.

La estructura formal tiene demasiado papeleo.

Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.

Mi equipo se encuentra desorganizado.

Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.

La organización carece de dirección y objetivo.

Mi equipo me presiona demasiado.

Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.

Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.

La cadena de mando no se respeta.

No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.

Fuente: Aguilar, Preciado y Moreno (2016)

Tabla 4. Factores Cuestionario Estrés Laboral OIT/OMS

FACTORES	ITEMS	RANGO DE ESTRÉS
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

Fuente: Aguilar, Preciado y Moreno (2016)

Elaborado por: La Investigadora

Baremos

Para la interpretación de las puntuaciones obtenidas es necesario la siguiente tabla, que permita conocer los niveles de estrés presentes en los colaboradores de las empresas del sector textil.

Tabla 5. Nivel General de Estrés Laboral OIT/OMS

NIVELES DE ESTRÉS LABORAL	PUNTOS
Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

Fuente: Aguilar, Preciado y Moreno (2016)

Elaborado por: La Investigadora

Es necesario además los baremos por factores, en la siguiente tabla se presentan las puntuaciones para los factores Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Influencia del Líder y Falta de Cohesión.

Tabla 6. Factores de Estrés Laboral

NIVELES DE ESTRÉS LABORAL	PUNTOS
Bajo nivel de estrés	1 – 8
Nivel intermedio	9 – 20
Alto nivel de estrés	21 - 28

Fuente: Aguilar, Preciado y Moreno (2016)

Elaborado por: La Investigadora

Para los factores: Territorio, Tecnología y Respaldo del Grupo la interpretación se la realiza en base a la siguiente tabla:

NIVELES DE ESTRÉS LABORAL	PUNTOS
Bajo nivel de estrés	1 – 6
Nivel intermedio	7 – 17
Alto nivel de estrés	18 - 21

La confiabilidad del instrumento con el método Alpha de Cronbach obtiene un valor de 0.9218, lo cual sugiere una alta adecuación del instrumento según el proceso de validación del cuestionario utilizado.

Tabla 7. Índice de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.9218	25

Fuente: Aguilar, Preciado y Moreno (2016)

Elaborado por: La Investigadora

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Previo a la presentación de los resultados es necesario conocer los datos demográficos de los encuestados para de esta manera poder determinar su estado civil, género, edad y el grupo operacional al que pertenecen. Dichos datos se presentan a continuación en las siguientes tablas y gráficos con su respectivo análisis e interpretación:

Tabla 8. Género

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hombres	43	37
Mujeres	73	63
Total	116	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

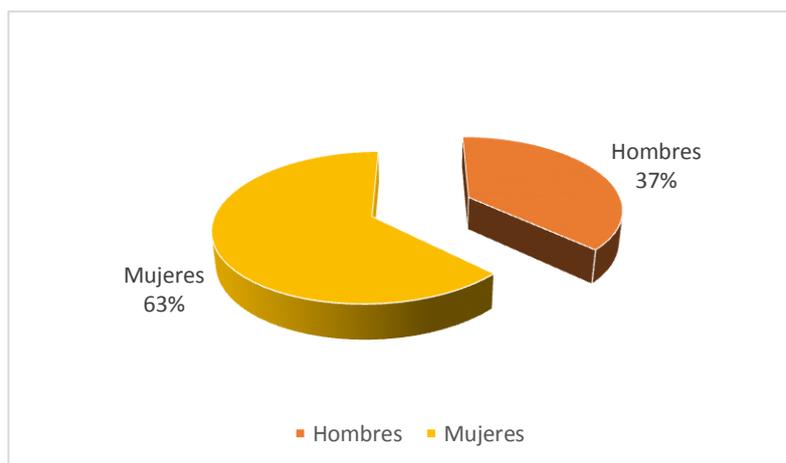


Gráfico 1. Género. Elaborado por: El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

La población está conformada por un 63% de mujeres lo que representa más de la mitad en este género, mientras tanto que el 37% representa a la población conformada por hombres.

Tabla 9. Estado Civil

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soltero	57	49
Casado	52	45
Divorciado	7	6
Total	116	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

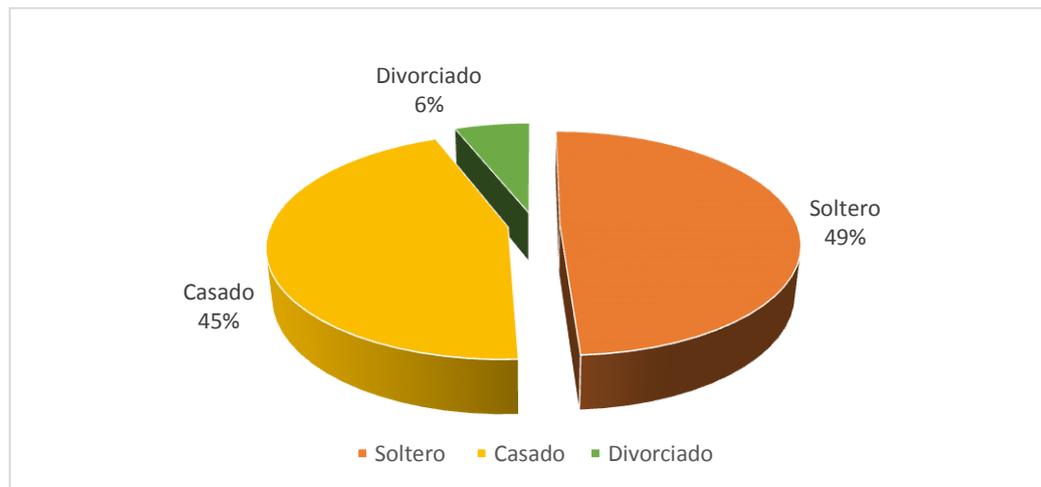


Gráfico 2. Estado Civil. Elaborado por: El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

En cuanto al estado civil de la población estudiada se encuentra que casi la mitad de la población se encuentran en entre casados y solteros con el 45% y el 49% respectivamente, finalmente un porcentaje mínimo del 6% son divorciados.

Tabla 10. Edad

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20 – 30	53	46%
31-40	41	35%
41-60	22	19%
Total	116	100%

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

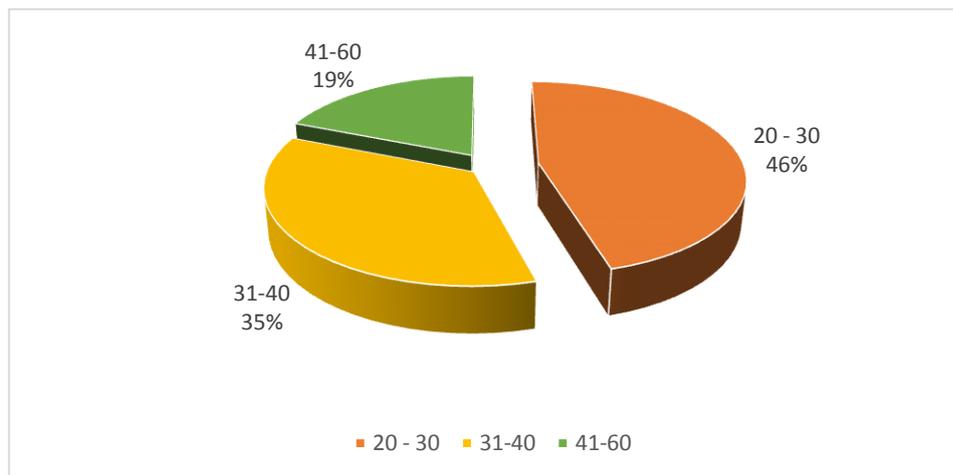


Gráfico 3. Edad. Elaborado por: El Investigador.: Investigación de campo

Análisis e Interpretación Fuente

En cuanto a los rangos de edad de los colaboradores de las empresas del sector textil casi la mitad de la población se encuentra entre los 20 y 30 años con un 46%, mientras tanto que de 31 a 40 años un 35% y finalmente el 19% entre los 41 y 60 años.

Tabla 11. Grupo Ocupacional

GRUPO OCUPACIONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Administrativo	10	9%
Operativo	58	50%
Técnico	32	28%
Auxiliar	16	14%
Total	116	100%

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

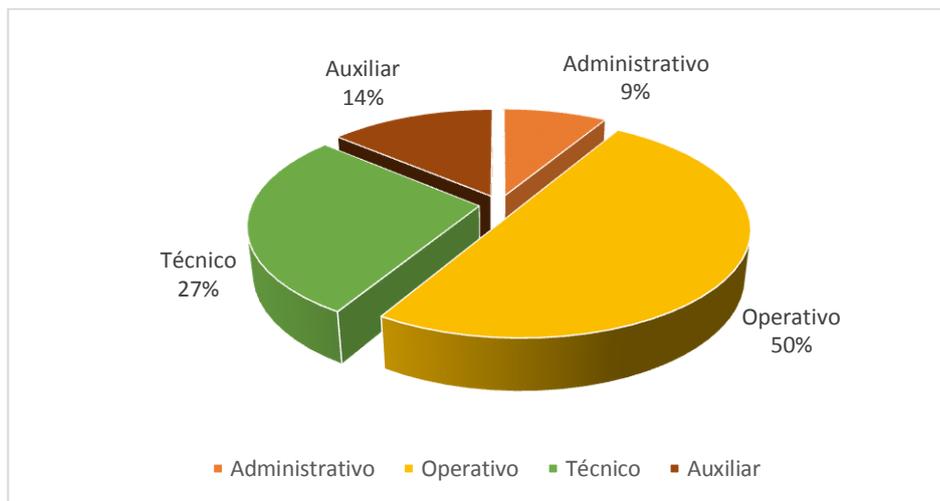


Gráfico 4. Grupo Ocupacional. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

La mitad de la población objeto de estudio representan al personal operativo en las empresas del sector textil, mientras que el 27% son técnicos el 14% auxiliares y únicamente el 9% personal administrativo.

Tabla 12. Nivel General de Estrés

Alternativa	Frecuencia	%
Alto Nivel de Estrés	1	1
Estrés	3	3
Nivel Intermedio	112	96
Bajo Nivel de Estrés	0	0
TOTAL	116	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

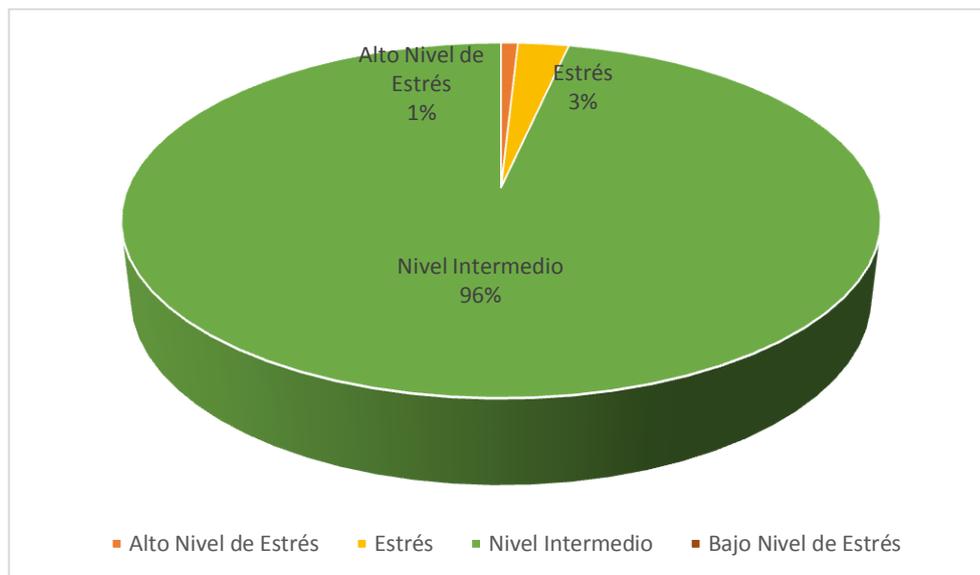


Gráfico 5. Nivel General de Estrés. Elaborado por: El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

El nivel general de estrés que existe en los colaboradores de las empresas del sector textil se encuentra en intermedio el 96% de la población, lo que indica que en los diferentes factores se encuentran en ese mismo nivel, el factor que genera más estrés es el denominado Influencia del Líder, que está relacionado con los estilos de dirección que son percibidos como autoritarios y coercitivos por parte de los colaboradores.

Tabla 13. Factor Clima Organizacional

Alternativa	Frecuencia	%
Alta	57	49
Medio	59	51
Bajo	0	0
TOTAL	116	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

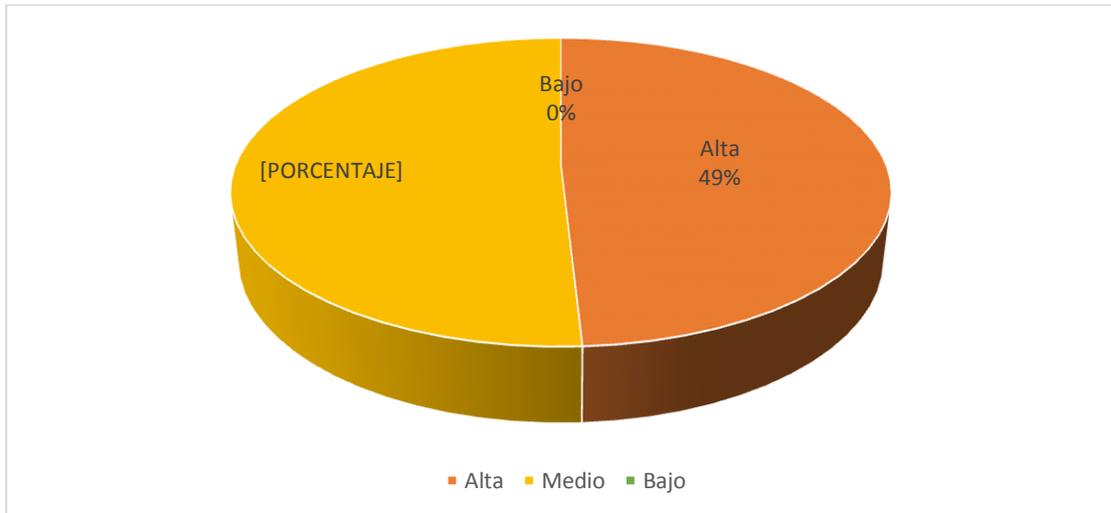


Gráfico 6. Clima Organizacional. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

Un poco más de la mitad 51% y un poco menos 49% de los colaboradores se encuentran en un nivel Medio y Alto en el Factor Clima Organizacional, lo que implica que es una fuente generadora de estrés en los niveles indicados puesto que los trabajadores del sector textil no comprendan la misión y metas de las empresas, así como sus estrategias y políticas organizacionales impuestas por los gerentes impiden un adecuado desempeño.

Tabla 14. Factor Estructura Organizacional

Alternativa	Frecuencia	%
Alta	1	1
Medio	115	99
Bajo	0	0
TOTAL	116	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

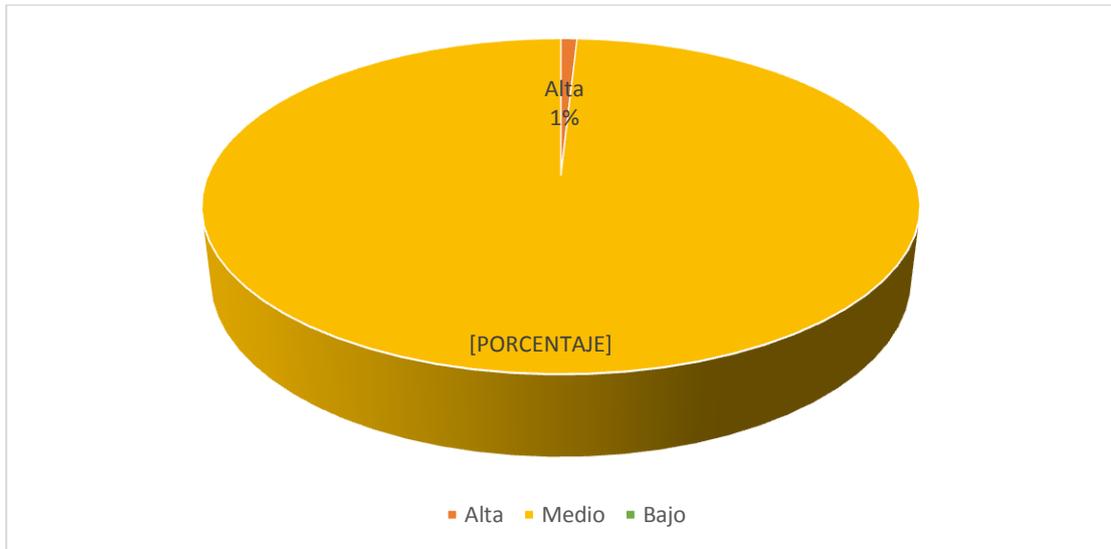


Gráfico 1. Estructura Organizacional. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

Casi la totalidad de la población que representa el 99% se encuentran en un nivel medio en el Factor Estructura Organizacional, es decir que la forma de presentar informes o resultados respecto de su trabajo entre superior y subordinado podría hacerles sentir presionados, o que existe demasiada burocracia en ocasiones sin respetar la cadena de mando de las empresas del sector textil.

Tabla 15. Factor Territorio Organizacional

Alternativa	Frecuencia	%
Alta	0	0
Medio	29	25
Bajo	87	75
TOTAL	116	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

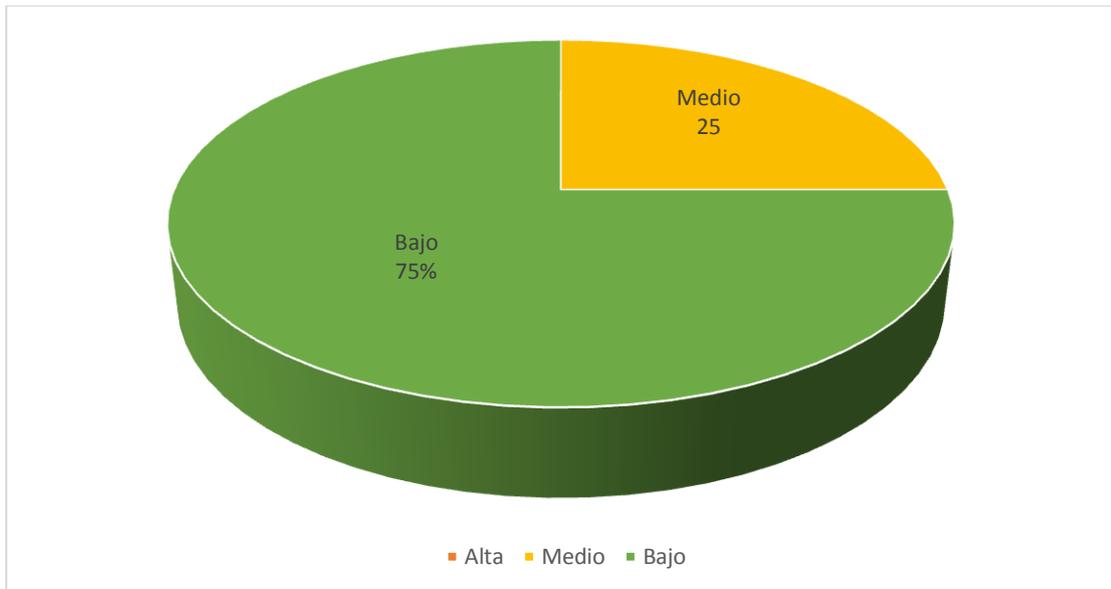


Gráfico 8. Territorio Organizacional. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

En el factor territorio se encuentra en un nivel bajo el 75% de los encuestados y el 25% en un nivel medio, este factor se relaciona directamente con las condiciones acerca de poder controlar sus funciones en el trabajo, así como a tener su espacio de trabajo o la incomodidad de trabajar junto con otros compañeros, los resultados arrojados no demuestran que dicho factor se encuentre afectado, es decir al contrario se cumplen estos elementos.

Tabla 16. Factor Tecnología

Alternativa	Frecuencia	%
Alta	1	1
Medio	115	99
Bajo	0	0
TOTAL	116	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

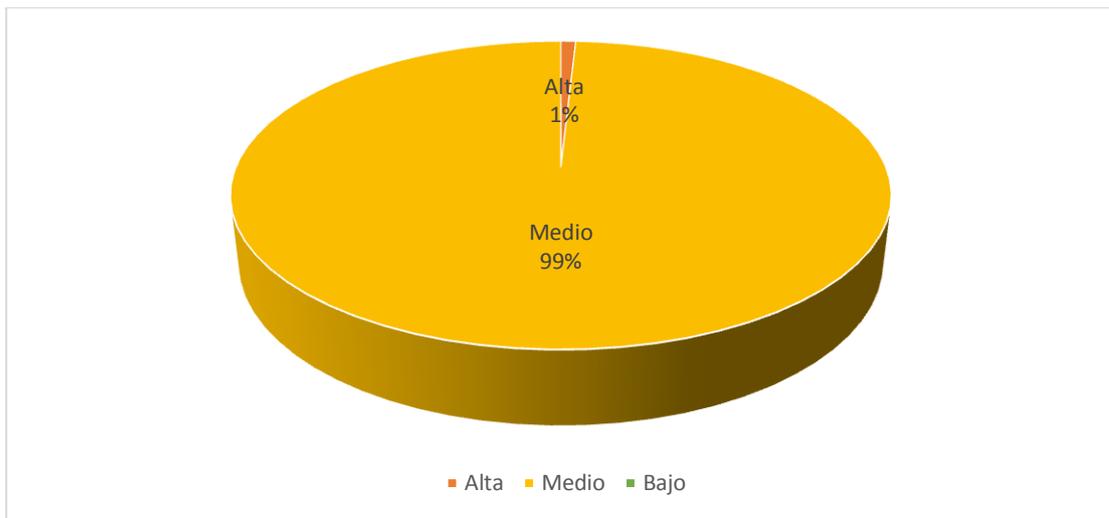


Gráfico 9. Tecnología. Elaborado por: El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

En el Factor Tecnología casi la totalidad de los colaboradores de las empresas del sector textil se encuentran en un nivel medio el 99%, dicho factor está relacionado con su equipo de trabajo, así como el conocimiento técnico para operar la maquinaria y al respecto de si se cuenta o no con la tecnología adecuada para realizar un determinado trabajo de suma importancia.

Tabla 17. Factor Influencia del Líder

Alternativa	Frecuencia	%
Alta	116	100
Medio	0	0
Bajo	0	0
TOTAL	116	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

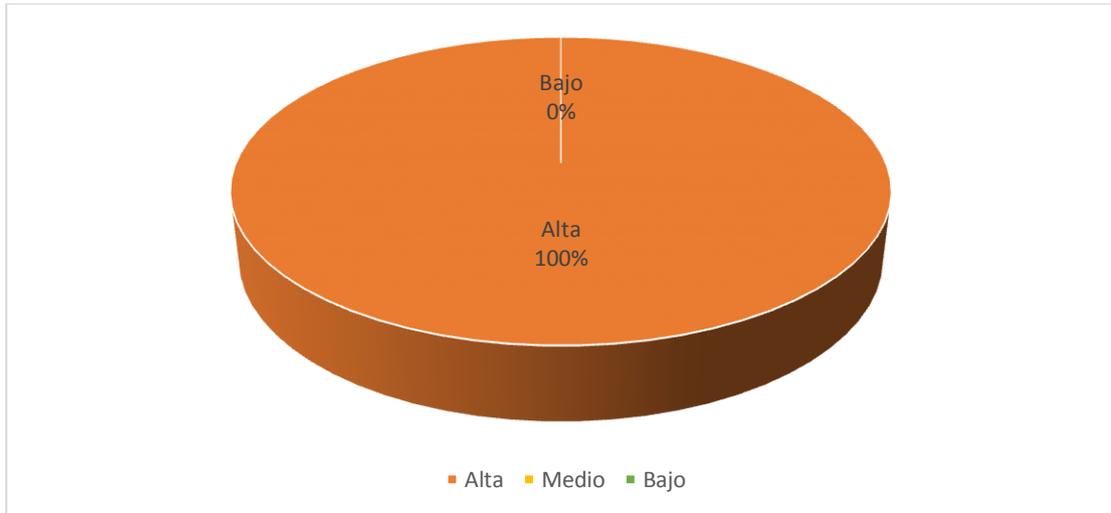


Gráfico 10. Influencia del Líder. Elaborado por: El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

La totalidad de la población es decir el 100% de los colaboradores de las empresas del sector textos encuentran que la Influencia del Líder es una fuente generadora de estrés en un nivel alto, implicando que los supervisores no brindan el apoyo necesario frente a los jefes, se sienten irrespetados, con la percepción únicamente de que los supervisores no se preocupan por el bienestar de los colaboradores, no se brinda confianza a su desempeño laboral.

Tabla 18. Factor Falta de Cohesión

Alternativa	Frecuencia	%
Alta	1	1
Medio	115	99
Bajo	0	0
TOTAL	116	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

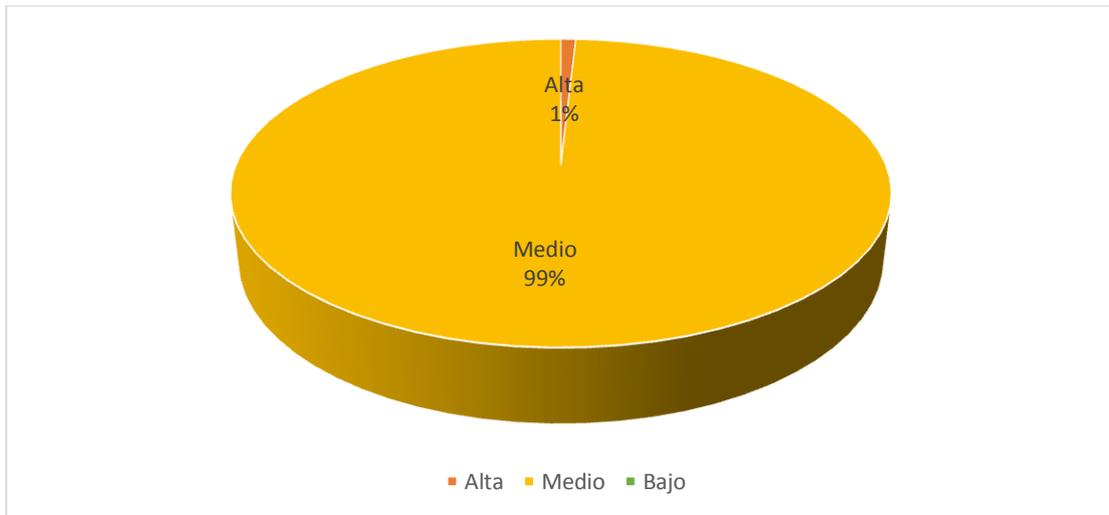


Gráfico 11. Falta de Cohesión. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

Casi la totalidad de la población con un 99% se encuentran en un nivel medio en el factor Falta de Cohesión, sintiéndose la población que en ocasiones son parte del grupo de trabajo, o que este puede ser desorganizado provocando que no se alcancen los objetivos trazados, sintiendo además presión por parte de del grupo medianamente.

Tabla 19. Factor Respaldo del Grupo

Alternativa	Frecuencia	%
Alta	1	1
Medio	115	99
Bajo	0	0
TOTAL	116	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

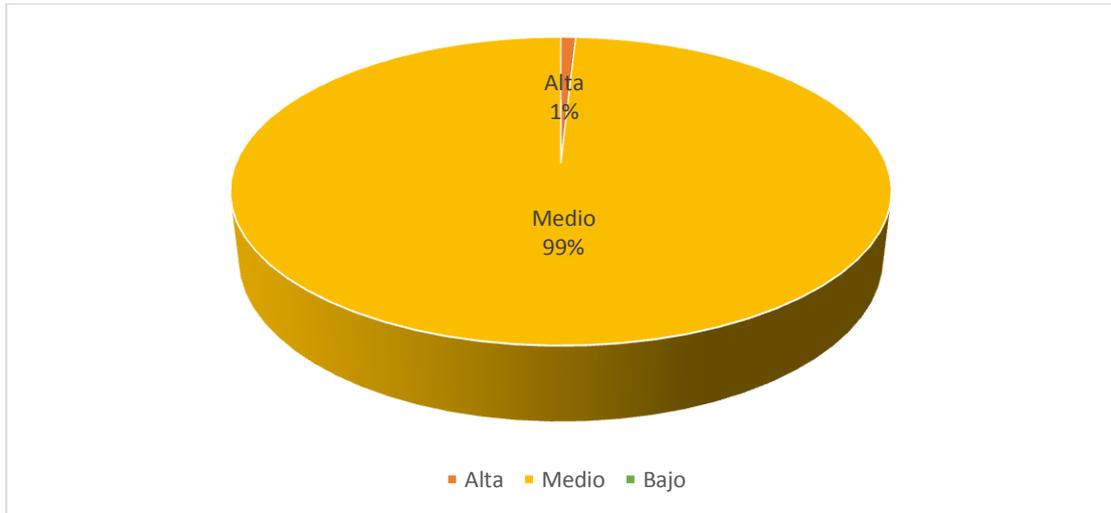


Gráfico 12. Respaldo del Grupo. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

Finalmente, el Factor Respaldo del Grupo que hace referencia a la colaboración del equipo para que se alcancen los anhelos y objetivos profesionales, o el apoyo por parte de este frente a las demandas injustas por parte de los jefes a los subordinados, la ayuda técnica cuando es necesario se encuentra en un nivel medio el 99% de los colaboradores de las empresas del sector textil.

Pérdidas y costos monetarios a corto plazo por el estrés laboral

Para la determinación de los costos monetarios se realizó una entrevista con el departamento de talento humano, así como con el departamento contable, a quienes se les pregunto los promedios de faltas mensuales de los trabajadores de las empresas del sector textil acorde a cada uno de los factores asociados al estrés laboral. Reportándose un total de 96 trabajadores que faltan en promedio a su lugar de trabajo de forma mensual, los 20 trabajadores restantes no presentan faltas.

La información obtenida se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 20. Pérdidas y costos monetarios a corto plazo por el estrés laboral

Factores	Niveles	Interpretación	Promedio faltas a las jornadas de trabajo mensual		
			N° Trabajadores	N° Días	TOTAL
Factor Organizacional	Clima Alto 49% Medio 51%	No comprenden misión, metas, estrategias y políticas	10	1	200 USD
Factor Organizacional	Estructura 99%	Burocracia, no se respeta la cadena de mando	20	2	800 USD
Factor Organizacional	Territorio 25% Organizacional Bajo 75%	Espacio de trabajo, Relaciones con compañeros (No se encuentra afectado)	1	1	20 USD
Factor Tecnología	Medio 99%	Conocimiento técnico para operar maquinaria, se cuenta con la tecnología adecuada	10	1	200 USD
Influencia del líder	Alta 100%	Inadecuado estilo de liderazgo	40	3	2400 USD
Falta de cohesión	Medio 99%	Grupos de trabajo medianamente unidos	10	1	200 USD
Respaldo del grupo	Medio 99%	Apoyo por parte del grupo	5	1	100 USD
TOTAL					3920 USD

Fuente: Análisis estadístico de la investigación.

Elaborado por: El Investigador

En la que se encuentra los factores asociados al estrés laboral, así como los niveles, interpretación y el promedio de las faltas a las jornadas de trabajo mensual, con el

número de trabajadores, así como los días que faltan y el valor total del costo monetario.

Dicho valor se calcula en base al promedio del salario que es de 600 USD, dividido para las 240 horas mensuales, encontrando así un valor hora y multiplicado por las 8 horas diarias de trabajo se obtiene un valor total de 20 USD la jornada diaria de trabajo.

$$\text{Promedio Salario} = 600 \text{ USD} / 240 = 2,50 \text{ USD} * 8 = 20 \text{ USD (Valor de la Jornada)}$$

Pérdidas y costos monetarios a largo plazo por el estrés laboral

Tabla 21. Pérdidas y costos monetarios a largo plazo por el estrés laboral

Factores	Niveles	Interpretación	Promedio faltas a las jornadas de trabajo anual		
			N° Trabajadores	N° Días	TOTAL
Factor Climático Organizacional	Alto 49% - Medio 51%	No comprenden misión, metas, estrategias y políticas	10	12	2400 USD
Factor Estructura Organizacional	Medio 99%	Burocracia, no se respeta la cadena de mando	20	24	9600 USD
Factor Territorio Organizacional	Medio 25% - Bajo 75%	Espacio de trabajo, Relaciones con compañeros (No se encuentra afectado)	1	12	2400 USD
Factor Tecnología	Medio 99%	Conocimiento técnico para operar maquinaria, se cuenta con la tecnología adecuada	10	12	2400 USD
Influencia del líder	Alta 100%	Inadecuado estilo de liderazgo	40	36	28800 USD
Falta de cohesión	Medio 99%	Grupos de trabajo medianamente unidos	10	12	2400 USD
Respaldo del grupo	Medio 99%	Apoyo por parte del grupo	5	12	2400 USD
TOTAL					50.400 USD

Fuente: Análisis estadístico de la investigación.

Elaborado por: El Investigador

Teniendo en consideración los mismos parámetros de la tabla anterior y realizando una proyección anual el valor estimado de pérdida a largo plazo es un total de 50.400 USD.

Correlación de variables

Para determinar la prueba estadística a aplicar se procedió a la aplicación de pruebas de normalidad Kolmogorov Smirnov, tanto a la variable Estrés Laboral como a las Jornada de Trabajo, con los resultados obtenidos se determinó que dichas variables no poseen una distribución normal ($p < .05$), llegando a establecer la utilización de pruebas no paramétricas que en este caso fue Spearman, los resultados, así como el análisis e interpretación se muestran a continuación:

Tabla 22. Estrés Laboral*Jornadas de Trabajo

		Jornadas de Trabajo		Total	
			%		%
Estrés Laboral	Alto nivel de estrés	1	1,00%	1	0,00%
	Estrés Nivel Intermedio	3	3,00%	30	0,00%
	Nivel Intermedio	112	96,00%	112	0,00%
	Bajo nivel de estrés	0	0,00%	0	100%
Total		116	100%	116	100%

Fuente: Análisis estadístico de la investigación.

Elaborado por: La Investigadora

Estrés Laboral	Jornadas de Trabajo
	$r = ,025$; $p = ,476$

Fuente: Análisis estadístico de la investigación.

Elaborado por: La Investigadora

El valor que confirma la correlación en base a la prueba estadística aplicada, que en este caso fue Spearman debe ser menor a 0.05 que equivale al 5% del margen de error, demostrando que el Estrés Laboral está relacionado con las Jornadas de Trabajo; Jornada de Trabajo ($r = ,025$).

Coefficientes de correlación R

Tabla 23. Coeficiente de correlación R Pérdidas y costos monetarios a corto plazo por el estrés laboral

Días (X)	Costos (Y)	Valor R
1	200	0,9768
2	800	
1	20	
1	200	
3	2400	
1	200	
1	100	

Fuente: Análisis estadístico de la investigación.

Elaborado por: La Investigadora

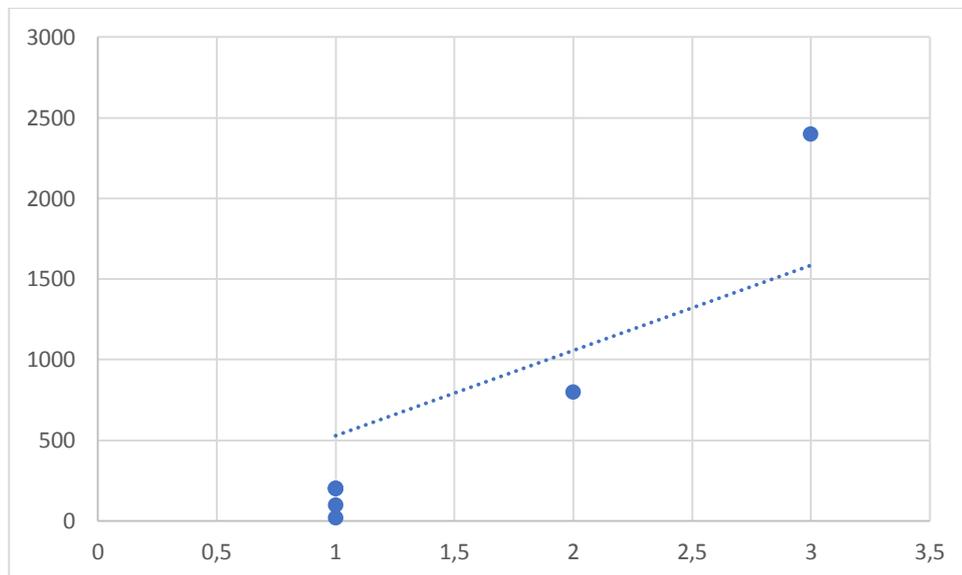


Gráfico 13. Respaldo del Grupo. **Elaborado por:** La Investigadora. **Fuente:** Investigación de campo

De acuerdo con Lincoln L. Chao (1996) el valor obtenido mientras más se acerca a uno, la correlación es más fuerte; el valor obtenido es $R = 0,9768$ lo que indica una correlación positiva entre el estrés laboral y las pérdidas y costos monetarios a corto plazo por el estrés laboral.

Tabla 24. Coeficiente de correlación R Pérdidas y costos monetarios a largo plazo por el estrés laboral

Días (X)	Costos (Y)	Valor R
12	2400	0,9761
24	9600	
12	2400	
12	2400	
36	28800	
12	2400	
12	2400	
12	2400	

Fuente: Análisis estadístico de la investigación.

Elaborado por: La Investigadora

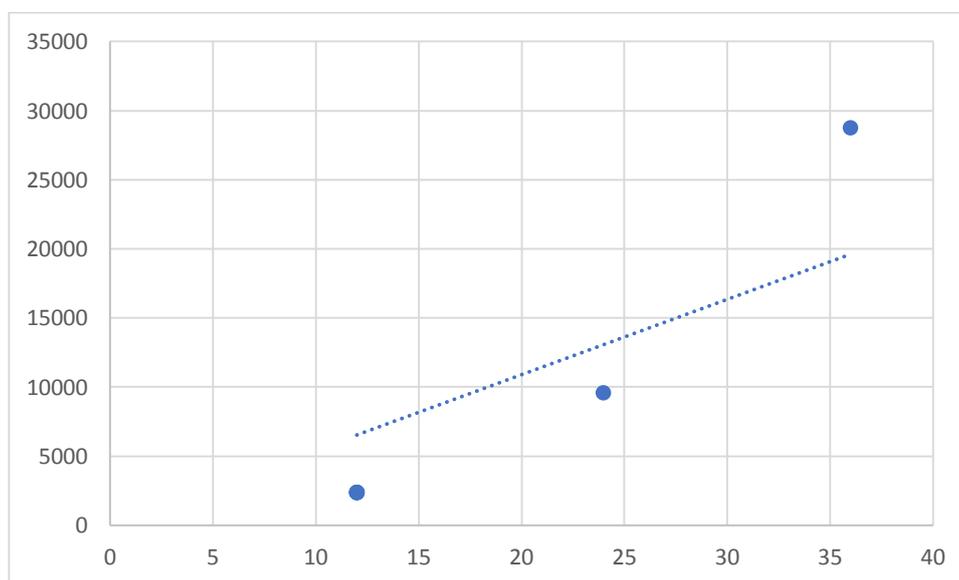


Gráfico 14. Respaldo del Grupo. **Elaborado por:** La Investigadora. **Fuente:** Investigación de campo

De acuerdo con Lincoln L. Chao (1996) el valor obtenido mientras más se acerca a uno, la correlación es más fuerte; el valor obtenido es $R = 0,9761$ lo que indica una correlación positiva entre el estrés laboral y las pérdidas y costos monetarios a largo plazo por el estrés laboral.

6. CONCLUSIONES

- Mediante la revisión de la literatura se pudo fundamentar de forma teórica que la afectación del estrés a corto y largo plazo, según varios autores: la presencia de malestar físico, dolores musculares, cambios del comportamiento y de las emociones, que afectan al colaborador en el interés y concentración en sus actividades, siendo propensos a accidentes laborales y disminuyendo su rendimiento laboral.
- El nivel general de estrés que existe en los colaboradores de las empresas del sector textil se encuentra en intermedio el 96% de la población, el factor que genera más estrés es el denominado Influencia del Líder, que está relacionado con los estilos de dirección que son percibidos como autoritarios y coercitivos por parte de los colaboradores.
- Las pérdidas por estrés laboral producen costos y pérdidas para las empresas del sector textil, esto debido a que existe bajas por enfermedades profesionales, accidentes laborales, absentismo entre otros, recurriendo las empresas a cubrir gastos médicos, menor producción, pago de liquidaciones.
- Con los resultados de la investigación es necesario es establecer un modelo para fomentar ambientes saludables en el sector textil, orientado a la prevención del Estrés Laboral.
- Se concluye además que altos niveles de estrés afectan al estado de ánimo de los trabajadores, son menos productivos, el desempeño laboral es deficiente, existen mayor número de perdidas en materia prima, mayor riesgo de accidentes, ausentismo y rotación laboral ocasionado grandes pérdidas para las empresas del sector textil.
- Tanto las pérdidas y costos por estrés a corto y largo plazo se encuentran correlacionados positivamente el valor obtenido en los coeficientes de correlación así lo determinar.

7. RECOMENDACIONES

- Se recomienda establecer un modelo que permita fomentar ambientes saludables en el sector textil, orientado a la prevención del estrés laboral en los colaboradores, con lo que se pueda advertir de los riesgos tanto físicos como psicológicos.
- Al ser el estilo de liderazgo el factor que genera más estrés laboral se recomienda a los jefes, directivos, supervisores revisar su forma en cómo se controla el trabajo, el nivel de comunicación, las relaciones interpersonales, generando empatía entre los trabajadores de las empresas del sector textil.
- Al concluir que el estrés laboral afecta gravemente a las empresas a los colaboradores, se recomienda la aplicación del modelo para fomentar ambientes saludables, con lo que se busca prevenir el estrés laboral y mitigar las consecuencias que tanto daño ocasionan a la calidad de vida laboral.
- Finalmente se recomienda realizar más adelante nuevamente una medición de los niveles de estrés laboral con miras a seguir el problema de cerca con un seguimiento constante por el bienestar de la salud de los trabajadores de las empresas del sector textil y de ser necesario generar intervenciones oportunas que disminuyan el impacto en el bienestar laboral.

**MODELO PARA FOMENTAR AMBIENTES SALUDABLES EN EL
SECTOR TEXTIL, ORIENTADO A LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS
LABORAL A CORTO PLAZO.**

A continuación, se presenta un modelo operativo para trabajar con el estrés a corto plazo, para obtener mejoras en el desempeño laboral, minimizando el impacto en las pérdidas y costos debido al estrés laboral en los colaboradores de las empresas del sector textil el mismo que está basado en manuales, archivos y documentos relacionados a esta problemática, tomados de la página web de la Organización Internacional de trabajo (www.ilo.org), organismo rector a nivel mundial de los riesgos psicosociales, por lo tanto cuenta con información actual, científica y pertinente de la misma.

Existen diferentes estilos de afrontamiento frente al estrés laboral, para el caso en las empresas del sector textil en el corto plazo se deben ejecutar las medidas centradas en el individuo, es decir las técnicas individuales de afrontamiento del estrés laboral.

Estas medidas están orientadas a minimizar los niveles de ansiedad, relaciones interpersonales conflictivas, pensamientos negativos. Entre las principales técnicas que se sugieren son las de relajación, respiración, cognitivas, de entrenamiento en habilidades sociales, hábitos de vida saludables, técnicas de gestión del tiempo.

Tabla 25. Modelo Operativo Ambientes Saludables orientados a la prevención del estrés a Corto Plazo

MODELO OPERATIVO				
TIEMPO	ACTIVIDAD	DESARROLLO	MATERIALES	RESPONSABLE
5 minutos	Bienvenida	- Presentación del investigador, a cargo del director de talento humano - Palabras de bienvenida del investigador	Computador Proyector	La Investigadora Talento Humano
10 minutos	Introducción	- Explicación de la jornada - Descripción de las actividades a desarrollar	Presentación en diapositivas	
15 minutos	Dinámica De presentación	- Conocer a los participantes - Generar un ambiente de cordialidad	Papel	
20 minutos	Socialización resultados de la investigación	- Niveles y factores de estrés laboral en el sector textil	Diapositivas Material multimedia	
20 minutos	Técnicas de Afrontamiento del estrés	- Técnica de relajación	Diapositivas Aula de trabajo	
45 minutos	Técnicas de Afrontamiento del estrés	- Técnica de respiración	Diapositivas Sillas Música Videos	
5 minutos	Cierre “Opiniones”	- Conocer los puntos de vista de cada integrante	Hojas	

Fuente: Análisis estadístico de la investigación.

Elaborado por: La Investigadora

Técnica de relajación

El objetivo es conseguir niveles profundos de relajación muscular a través de distintos ejercicios de tensión/relajación, por ello es importante prestar atención a estas sensaciones (tensión/relajación) para tomar conciencia de nuestro cuerpo. Con el entrenamiento, la persona pondrá en marcha estas habilidades una vez haya identificado la tensión en alguna zona de su cuerpo.

Preparación

- Buscar un lugar tranquilo y libre de interrupciones.
- Llevar ropa cómoda que permita la movilidad.
- Reclinarse cómodamente sobre un sillón acolchado o similar y descruzar brazos y piernas.
- Si es necesario, apoyar la cabeza en un cojín de forma que se encuentre ligeramente levantada.

Puede comenzarse la relajación realizando tres respiraciones profundas. Se aconseja ir avanzando progresivamente en la relajación, aplicándola cada vez en distintos grupos musculares y practicado unos 15 minutos diarios.

Si aparecen calambres o molestias durante la práctica, generar menos tensión

Pasos generales

Tensionar voluntariamente cada grupo muscular 3 ó 4 segundos y relajarlo después varios segundos (20-30 segundos) siguiendo el siguiente orden. Prestar atención a las sensaciones de tensión y relajación que se generan.

- Relajación de cara, cuello y hombros:
- Frente: Arrugar, ejerciendo tensión sobre el puente de la nariz y alrededor de las cejas.

- Ojos: Abrir y cerrar. Notar la tensión en los párpados y en el exterior de los ojos.
- Nariz: Arrugar, ejerciendo tensión en el puente y los orificios.
- Boca: Sonreír ampliamente (o abrir la boca lo máximo posible). Notar la tensión en los labios superior e inferior y en ambas mejillas. Después fruncir los labios.
- Lengua: Presionar la lengua contra el paladar.
- Mandíbula: Presionar los dientes notando la tensión en los músculos laterales de la cara y en las sienes.
- Cuello y nuca: Hacer estiramientos del cuello hacia delante-atrás y derecha-izquierda (sin brusquedad).
- Hombros: Elevar los hombros intentando tocarnos las orejas y después dejar caer.
- Relajación de brazos y manos:
- Contraer, sin mover, primero un brazo y luego el otro con el puño apretado, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos.

Relajación de piernas:

Contraer primero los músculos de nalgas y muslos. Estirar después una pierna y después la otra levantando la punta del pie hacia arriba y notando la tensión.

- Relajación de tórax, abdomen y región lumbar:

- Espalda: Echar el cuerpo ligeramente hacia delante, doblar los codos y tirar los brazos hacia arriba y atrás (sin apretar los puños), notando la tensión en la espalda.
- Tórax: Inspirar inflando el pecho y retener el aire durante unos segundos en los pulmones. Observar la tensión en el pecho. Espirar lentamente.
- Estómago: Contraer el estómago. Después repetir empujando hacia fuera.

Relajación rápida y completa:

Consiste en tensar y relajar todos los músculos a la vez. Se puede hacer tumbado o de pie. Requiere una cierta experiencia, pero una vez adquirida se puede conseguir un correcto estado de relajación en tan sólo unos minutos.

SUGERENCIA PRÁCTICA

Una **técnica** sencilla de relajación que podemos practicar en el lugar de trabajo para relajarnos y eliminar tensiones consiste en la **visualización**. Pruebe la siguiente:

Cierre los ojos e imagine que se encuentra en una habitación tranquila, no hay nadie cerca y el teléfono está desconectado. Céntrese por ejemplo en la siguiente imagen: el agua corriendo por un río, el ruido al deslizarse entre las piedras... Respire profundamente y disfrute de las imágenes en su mente. Ahora visualice la salida del sol por el horizonte, y cómo transcurre el día hasta la puesta del sol. Puede imaginar cualquier otra escena que le resulte agradable (el mar, niños jugando...). Ahora abra los ojos. ¿SE SIENTE MEJOR?

Técnicas de respiración

Un control correcto de la respiración es una de las estrategias más sencillas y potentes para hacer frente a una respuesta de estrés. Uno de los síntomas del estrés

es la hiperventilación: respiración rápida, acelerada y superficial que contribuye a aumentar los niveles de estrés.

Cabe decir que también el ritmo de vida actual favorece una respiración incompleta, no utilizando toda la capacidad pulmonar, lo que afectará a la circulación sanguínea, los músculos (que tendrán un aporte de oxígeno insuficiente) y otros órganos de nuestro cuerpo.

Generalmente al inspirar solemos concentrar el aire en la parte superior de los pulmones resultando una respiración insuficiente y consumiendo además más energía. Si respiramos con el diafragma (desplazando el abdomen hacia fuera y hacia dentro) se dejará más espacio a la caja torácica y a los pulmones para que se expandan, con lo que se consigue una respiración más completa y pausada.

Así pues, la aplicación de dichas técnicas tendrá dos propósitos:

- Enseñar a respirar correctamente en nuestra vida cotidiana.
- Combatir la respiración insuficiente en los momentos de estrés
- Inhale lentamente por la nariz.
- No coja demasiado aire.
- Mantenga unos tres segundos el aire en los pulmones.
- Expúlselo con lentitud sacando todo el aire por la boca.

La respiración pausada y controlada puede realizarse de varias maneras, no se fuerce y encuentre la que le resulte más cómoda

¿Cuántas veces ha respirado en un minuto?

Bien, a continuación, pruebe a realizar lo siguiente:

- Inspire profundamente intentando desplazar el aire hacia el abdomen hasta que esté lleno (si le cuesta, hágalo llenando los pulmones).
- Aguante el aire durante un par de segundos.

- Saque lentamente todo el aire hasta que no le quede.
- Repita el ejercicio durante un minuto.

¿Cuántas veces ha respirado en un minuto? ¿Ha sentido algún cambio?

La respiración es esencial para la vida, una respiración correcta es una técnica eficaz para afrontar el estrés. Ha de ser natural, completa, tal como lo hacen los bebés. Recuerde que una respiración correcta permite reducir la ansiedad, la tensión muscular y el cansancio.

MODELO PARA FOMENTAR AMBIENTES SALUDABLES EN EL SECTOR TEXTIL, ORIENTADO A LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL A LARGO PLAZO.

En base a los resultados investigativos resulta necesario la elaboración de un modelo que permita fomentar ambientes saludables en el sector textil a largo plazo, con esto prevenir el estrés laboral, velando por la salud, el bienestar de los trabajadores, así como de sus familias, asegurando una adecuada productividad en beneficio de la economía local y regional.

Un ambiente de trabajo saludable es aquel que brinda al trabajador un completo estado de bienestar social, físico y psicológico, por lo tanto, el compromiso de la dirección es clave para asegurar un proceso de mejora continua, promoviendo y protegiendo la salud de sus colaboradores.

Los elementos que debe considerar un ambiente saludable incluyen: seguridad en el entorno físico, bienestar psicosocial, participación en la comunidad para mejorar la salud de los colaboradores y familiares.

A continuación, se presenta el Modelo elegido para fomentar ambientes saludables en el sector textil, orientado a la prevención del estrés laboral, el cual ha sido adaptado de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Para este modelo se consideran a las técnicas de afrontamiento del estrés según las medidas de intervención sobre la organización, la cual se detalla a continuación:



1. El Ambiente físico

El ambiente físico en las empresas del sector textil se refiere a la maquinaria, al mobiliario, a los productos químicos utilizados, aire, estructura, materiales y procesos de producción que pueden afectar la salud de los colaboradores, este tipo de riesgo inclusive puede provocar alguna discapacidad o muerte en el trabajador.

Las acciones que se recomiendan para prevenir son las siguientes:

- Instalar barras de protección en las maquinarias
- Instalar sistemas de ventilación para la eliminación de gases y sustancias nocivas para la salud.
- Instalar amortiguadores de ruidos.
- Realizar controles administrativos enfocados en el servicio de limpieza y mantenimiento de la maquinaria.
- Capacitar a los colaboradores en la aplicación de procedimientos operativos
- Aplicar políticas de prohibición de consumo de drogas.

- Proveer a los trabajadores el equipo de protección personal necesario acorde a sus funciones

2. El Ambiente Psicosocial

El ambiente psicosocial está conformado por la cultura organizacional y la organización del trabajo, los valores, actitudes, creencias y las prácticas que se realizan cotidianamente que afectan la salud física y psicológica del trabajador. Se recomienda realizar una evaluación con la utilización de un instrumento validado que permita identificar los riesgos psicosociales que se encuentran presentes en las empresas del sector textil, además de aquello es necesario lo siguiente:

- Reasignar el trabajo para reducir la carga de trabajo
- Brindar capacitaciones a los supervisores en temas de comunicación, liderazgo.
- Aplicar políticas de cero tolerancias frente al acoso laboral
- Brindar flexibilidad en lo posible a los trabajadores para situaciones de su vida privada.
- Brindar la posibilidad de que el trabajador reciba el apoyo de sus compañeros y supervisores.
- Velar por una comunicación abierta, oportuna y sincera.

3. Recursos Personales de Salud en el Trabajo

Los recursos personales de salud en el trabajo engloban a un entorno de trabajo idóneo, con servicios de salud, información, recursos y oportunidades que ofrecen las empresas a sus trabajadores para motivar el esfuerzo a sus buenas prácticas de vida saludable, vigilando y apoyando su estado de salud física y psicológica.

Dentro de las medidas necesarios para mejorar este aspecto es necesario incluir: servicio médico, apoyo económico, capacitación permanente, además de las siguientes:

- Generar espacios donde los trabajadores puedan realizar ejercicio.
- Proporcionar alimentos saludables en la hora del almuerzo.
- Prohibir el consumo de tabaco.
- Realizar evaluaciones periódicas de salud.

4. Participación de la empresa en la comunidad

Las empresas del sector textil como todas se desarrollan en las comunidades por lo tanto las afectan y se ven afectadas por ellas. Los trabajadores viven en dichas comunidades por lo tanto su salud puede verse afectada por el entorno social y físico de la comunidad.

Las sugerencias que las empresas del sector textil brinden a sus comunidades son las siguientes:

- Brindar servicios de salud a los familiares de los trabajadores.
- Instaurar políticas de igualdad de género
- Organizar campañas de alfabetización
- Aportar conocimientos en salud laboral
- Realizar controles voluntarios a los desechos de materia prima, contaminantes del aire y agua

Finalmente mencionar que con estos dos modelos propuestos se pretenden realizar intervenciones tanto a nivel individual a corto plazo en los trabajadores para que ellos conozcan, manejen y apliquen las técnicas de forma independiente en la realización de sus actividades cotidianas laborales, para de esta manera puedan hacer frente al estrés laboral y así reducir los niveles y sus consecuencias.

En cuanto al modelo a largo plazo al realizar intervenciones en el ambiente laboral se espera que se cuente con espacios de trabajo adecuados, que se identifiquen aquellos insumos, herramientas que los trabajadores requieren para que se puedan proveer

8. REFERENCIAS CITADAS

- Félix Verduzco, R. O., (2018). EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL: Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31–42.
- Avante Juárez, R. (2017). Reforma laboral. México, D.F, Mexico: FCE - Fondo de Cultura Económica. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/utiec/37802?page=16>.
- Ceballos del Castillo, L. (2020). ¿Cómo sobrevivir al estrés?: manual para reducir el impacto del estrés sobre el organismo. ExLibric. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/127485?page=20>.
- Gómez, B. (2016). Manual de prevención de riesgos laborales. Marge Books. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/43764?page=11>.
- López, V. (2018). El estrés laboral y la salud del trabajador. Prensas de la Universidad de Zaragoza. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/utiec/113362?page=8>.
- Osorio, J. y Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 5.
- Silla, J. (2016). Una perspectiva nueva del estrés. *Prevención: Revista de Seguridad laboral*, 2 (13), 18.
- Redolar, D. (2015). El estrés. Barcelona, Spain: Editorial UOC. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/utiec/57717?page=20>.
- Rodríguez, I. (2018). Estrés laboral desde la salud, y el liderazgo. *Papel de la salud ocupacional*, 29(2), 26.
- Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/utiec/113362?page=6>.
- Alcover, D. L. H. C. M., Martínez, Í. D., & Rodríguez, M. F. (2015). Introducción a la psicología del trabajo (2a. ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Rubió, S. T. (2016). Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Uribe, P. J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Vidal, L. V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Navas C. E. (2018) Salud laboral de los trabajadores (2a. ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Bermúdez, M. J., & Pérez, G. A. (2017). Psicología de la personalidad: Teoría e investigación. volumen i. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171–180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

Cacpata Calle, W., Acurio Hidalgo, G. F., & Paredes Navarrete, W. (2020). Estudio De Los Criterios Del Estrés Laboral Utilizando Mapas Cognitivos. *Investigación Operacional*, 41(5), 689–698.

Vargas Ramos, Luis Fernando. (2016). Construcción de pruebas psicométricas: aplicaciones a las ciencias sociales y de la salud Livia, J. & Ortiz, M. (2014) Lima: Editorial Universitaria. 166 p. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2), 92-94. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.10.479>

Del Castillo, C. C. y Olivares Orozco, S. (2014). Metodología de la investigación. México D.F, Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/39410>.

Guillermina María Eugenia Baena Paz (2014). Metodología de la investigación. México D.F, Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/40362>.

Guerrero Dávila, G. (2015). Metodología de la investigación. México D.F, Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/40363>.

Luis Felipe El Sahili González. (2016). Burnout: consecuencias y soluciones. Editorial El Manual Moderno. <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/39739>

Martínez Ramón, J. P. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>

Alejandro Pérez Cruz, O. (2012). Análisis de la seguridad laboral mediante la medición de los niveles de estrés laboral. *Forum Empresarial*, 17(2), 53–71. <https://doi.org/10.33801/fe.v17i2.3749>

Aulestia Vizcaíno, C. (2019). Factores de riesgo psicosocial como causa de estrés laboral en personal administrativo de una institución de educación superior: estudio de caso en la ciudad de Quito. *Gestión Joven*, 19, 22–38.

María Hermosa-Rodríguez, A. (2019). Intervenciones en estrés laboral: un análisis a partir del modelo bioecológico de Bronfenbrenner. *Revista Psicología y Salud*, 28(2), 167–176. <https://doi.org/10.25009/pys.v29i2.2583>

Muñoz-Martínez, I. M. (2016). Estrés laboral: Revisión en el periódico “El Mundo.” *Revista Española de Comunicación En Salud*, 7(1), 29–34. <https://doi.org/10.20318/recs.2016.3152>

Alejandro Pérez Cruz, O. (2012). Análisis de la seguridad laboral mediante la medición de los niveles de estrés laboral. *Forum Empresarial*, 17(2), 53–71. <https://doi.org/10.33801/fe.v17i2.3749>

Unda Rojas, S. (2014). Significado psicológico del estrés laboral y del malestar en profesores universitarios. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 11(26), 48–62.

Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 238. Recuperado en 24 de febrero de 2021, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.

Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, 151.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

- 1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.
- 2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.
- 3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.
- 4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.
- 5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.
- 6. Mi supervisor no me respeta.
- 7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.
- 8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.
- 9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.
- 10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.
- 11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.
- 12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.
- 13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.
- 14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.
- 15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.
- 16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.
- 17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.
- 18. Mi equipo se encuentra desorganizado.
- 19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.
- 20. La organización carece de dirección y objetivo.
- 21. Mi equipo me presiona demasiado.
- 22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
- 23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.
- 24. La cadena de mando no se respeta.
- 25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.